The Employment Equity Program for Women in the New Brunswick Civil Service 1986 Annual Report

Le Programme d'égalité en matière d'emploi à l'intention des femmes de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick Rapport annuel 1986

WOMEN'S DIRECTORATE
PROVINCE OF NEW BRUNSWICK

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE
PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

PREMIER OF NEW BRUNSWICK
FREDERICTON
E3B 5H1

As Minister Responsible for the Status of Women, I am pleased to present the 1986 Annual Report on the Employment Equity Program for women in the New Brunswick Civil Service. This report reflects the efforts of the Women's Directorate, Board of Management and individual departments and commissions.

As an indication of the broad range of activities, policies and practices which are necessary to improve the status of women in the workplace, the name of the program has been changed from Affirmative Action to Employment Equity.

Since the program was first announced, a background study and an overall strategy have been developed by the Women's Directorate. The Board of Management is responsible for the implementation of the Employment Equity program. Departments were required to develop three year action plans for improving the occupational status of women and to submit these plans for approval to the Board and the Executive Council.

As Departments implement their individual Action Plans, I am confident that the occupational status of women in the Civil Service will continue to improve.

The Government of New Brunswick is committed to equal opportunity in employment and career advancement for women.

Women have been and remain concentrated in three occupational areas - clerical, sales and service. Women must be encouraged to enter non-traditional fields.

While the Government has a major leadership role to play for employers throughout the Province, the goal of equality for women is a shared responsibility.

In recognition of the role other employers must play, the Employment Equity Program has been extended to the private sector on a voluntary basis, under the direction of the Women's Directorate.

Richard Hatfield

RICHARD HATFIELD

THE EMPLOYMENT EQUITY PROGRAM FOR WOMEN

IN THE NEW BRUNSWICK CIVIL SERVICE

1986 ANNUAL REPORT

Women's Directorate
Province of New Brunswick

May, 1987

ISSN 0835-491X

(Disponible en français)

Progress to December 31, 1986

Table of Contents

Preface i

Acknowledgements.....ii

EMPLOYMENT EQUITY IN THE NEW BRUNSWICK CIVIL SERVICE.....1

I Background 1
II Creating a Climate for Employment Equity.....1
III The Implementation Process.....3

GOVERNMENT WIDE PROGRESS BETWEEN DECEMBER 31, 1984 AND DECEMBER 31, 1986.....5

IV Representation.....5
V The Wage Gap.....6
VI Training and Development.....6
VII Employment Policies and Practices.....6
VIII Government Wide Competitions - 1986.....7

PROFILE OF DEPARTMENTS AS OF DECEMBER 31, 1986.....9

Advanced Education & Training 10
Agriculture 11
Alcoholism & Drug Dependency Commission 12
Board of Management 13
Cabinet Secretariat 14
Commerce & Technology 15
Education 16
Finance 17
Fisheries 18
Health & Community Services 19
Income Assistance 20
Justice 21
Labour 22
Municipal Affairs & Environment 23
Natural Resources and Energy 24
Occupational Health & Safety Commission 25
Office of the Comptroller 26
Supply & Services 27
Tourism, Recreation & Heritage 28
Transportation 29

Table of Contents (cont'd)

STATISTICAL REPORTS AND TABLES

A. GOVERNMENT WIDE

Table 1 Number Of Permanent Employees In The New Brunswick Public Service - Part One, December 1980 to December 1986.....31

Table 2 Average Age And Years Of Government Service, December 31, 1986.....32

Table 3 Distribution Of Employees In The New Brunswick Civil Service, December 31, 1984, 1986.....33

Table 4 Representation Within Each Occupational Category, December 31, 1980, 1982, 1984, 1985, 1986.....34

Table 5 Representation By Occupational Category And Group, December 31, 1984, 1986.....35

Table 6 Average Annual Salaries Within Categories and Groups, December 31, 1984, 1985, 1986.....38

Table 7 Representation By Salary Range, December 31, 1984, 1986.....41

B. BY DEPARTMENT

Table 8 Representation, December 31, 1986.....42

Table 9 Average Salary, December 31, 1986.....44

PREFACE

The report entitled Affirmative Action in the New Brunswick Civil Service: A Strategy for Change was tabled in the Legislature on May 9, 1986. It included provisions for the Women's Directorate to monitor the Employment Equity Program and to prepare an annual report to be tabled in the Legislature by the Minister Responsible for the Status of Women.

This is the first annual report on the Employment Equity Program for women. It reviews the calendar year January 1, 1986 to December 31, 1986 and also reports on some changes in the occupational status of women from the calendar year 1985. It focuses on the changes in the areas where women's representation is low.

For the purposes of the Employment Equity Program, Part One of the Public Service, also called the Civil Service, has been defined as those Departments and Agencies which have more than twenty employees and are enumerated in Regulation 84-208 under the Civil Service Act,* S.N.B. 1984, c. C-5.1, the Designation of Certain Portions of the Civil Service Regulation - Civil Service Act. The following Departments, Commissions and Agencies fall within this definition of Part One of the Public Service for the purposes of the Employment Equity Program: Advanced Education and Training; Agriculture; Alcoholism and Drug Dependency Commission; Board of Management; Cabinet Secretariat; Commerce and Technology; Education; Finance; Fisheries; Health and Community Services; Income Assistance; Justice; Labour; Municipal Affairs and Environment; Occupational Health and Safety Commission; Office of the Comptroller; Natural Resources and Energy; Supply and Services; Tourism, Recreation and Heritage; and Transportation.

Occupational profiles on each of these Departments and Agencies are given to serve as baseline data for future progress.

* References to the names of the Departments reflect the restructuring of Government announced in October 1985.

ACKNOWLEDGEMENTS

The Women's Directorate wishes to thank all Deputy Heads and staff for their cooperation in the preparation of this report. The Women's Directorate particularly wishes to acknowledge the assistance and support provided by the Staffing Services Branch of Board of Management.

EMPLOYMENT EQUITY IN THE NEW BRUNSWICK CIVIL SERVICE

I. Background

In March 1984, the creation of the Women's Directorate was announced. The Directorate was given the responsibility to initiate and develop Government policies and programs to enhance the social, economic and legal status of women in New Brunswick. It was also given the mandate to develop the New Brunswick Government's Affirmative Action Program and related policies with respect to the employment and advancement of women in the Civil Service. The Women's Directorate was fully staffed in April 1985.

II. Creating A Climate For Employment Equity

Since the announcement of the Government's intention to implement Employment Equity as a strategy to improve women's occupational status in the Civil Service, the Women's Directorate has worked toward creating a climate favourable to the successful implementation of Employment Equity by:

- undertaking extensive research and analysis of women's and men's occupational status in the Civil Service, which involved developing a computerized data base;
- reviewing selected human resource policies;
- examining perceived employment barriers encountered by women and previous initiatives to address these barriers;
- developing a policy statement and implementation strategy for Employment Equity in Part One of the New Brunswick Public Service;
- producing a Background Report entitled Affirmative Action in the New Brunswick Civil Service: A Strategy for Change* which was tabled in the Legislature May 9, 1986. The name of the Program was officially changed to Employment Equity at this time;
- distributing statistics on the occupational status of women and men to Departments on a semi-annual basis;

* All references to the Background Report refer to data from December 31, 1984.

- cooperating and liaising with the staff of the Human Resource Information System project to ensure the development of statistics which will meet the reporting requirements of the Employment Equity Program;

- producing a brochure entitled Affirmative Action: A Strategy for Employment Equity to help dispel myths about the concept;

- preparing an Employment Equity Implementation Manual, in consultation with Board of Management, to assist Departments in the development of their Employment Equity Action Plans;

- designing and providing training sessions for departmental representatives to facilitate the development of Action Plans;

- designing an Employment Equity Workshop to be delivered across the province at various centres to heighten public awareness and increase understanding of Employment Equity;

- working with the Department of Transportation by integrating into the Employment Equity Workshop the Department's presentation on the challenges of increasing women's representation in non-traditional jobs;

- promoting a greater understanding of women and work by preparing and distributing a series of Fact Sheets and by holding numerous sessions as part of the Women's Directorate Speakers Series;

- making in-house presentations to Career Development Workshops and public presentations to interested groups;

- encouraging, on an on-going basis, interested women to acquire the skills and compete for jobs in a variety of occupations.

III. The Implementation Process

A) Affirmative Action/Employment Equity Policy

The Affirmative Action/Employment Equity Policy Statement includes the following roles and responsibilities:

- The Women's Directorate is responsible for Employment Equity policy including: developing policy recommendations; monitoring the implementation of Employment Equity policy and programs; recommending approval or rejection of Departmental Action Plans; and, preparing an annual report on the status of women in the Civil Service to be tabled in the Legislature.

- The Board of Management is responsible for overall implementation of Employment Equity policy including: compiling and approving Departmental Action Plans; reviewing, in conjunction with the Women's Directorate, human resource policies; and, maintaining and developing employment data which meets the monitoring and reporting requirements of the Women's Directorate.

- Departments, Commissions and Agencies in the Civil Service are responsible and accountable for specific implementation of Employment Equity policy including: preparing specific Action Plans which set forth measurable goals; preparing annual Departmental reports; and reviewing Departmental human resource policies and practices.

B) Action Plans Developed

- Board of Management approved the Employment Equity Policy Statement and communicated the policy to Departments.

- The Board of Management directed Departments to develop three year Action Plans for increasing the representation of women. These Action Plans are submitted for approval to the Board of Management and the Executive Council.

- Departments developed three year Action Plans to be revised on an annual basis. Numerical goals and positive strategies to improve the representation of women in categories, groups and levels where women's representation was low were included.

C) Numerical Goals

All Departmental Action Plans reflect Employment Equity guidelines and include a number of common key elements:

(1) Measurable goals and timetables for improving women's representation in all occupational areas.

(2) Concrete initiatives/strategies to ensure goals are met.

(3) Elimination of employment barriers.

(4) Monitoring of results, including annual progress reports and revision of goals at regular intervals.

Departmental Plans vary from one Department to another reflecting the unique circumstances and composition of various Departments.

GOVERNMENT WIDE PROGRESS BETWEEN DECEMBER 31, 1984 AND DECEMBER 31, 1986

Since the Background Report, a number of changes and achievements have been made in the occupational status of women in the Civil Service. They include accomplishments in the following areas:

IV Representation

- Women's overall share of employment in the Civil Service increased from 37.2% in 1984 to 38.0% in 1986. This increase is in both traditional and non-traditional areas.

- At the time of the Background Report 59.4% of all female Civil Servants worked in the Administrative Support Category. This decreased to 58.2% by December, 1986.

- There has been a 2.3% increase in women's representation in the Scientific and Professional Category. This includes increases in both traditional and non-traditional groups.

- There has been a 2% increase in women's representation in the Administrative Category due largely to an increase in the number of women in the following classifications: Executive Officer, Computer Programs Analyst, Provincial Tax Auditor, Tourism Promotion Officer, Personnel Officer and Senior Management.

- The number of women and their level of representation increased in these underrepresented occupational groups:

  Field and Laboratory
  Forestry
  Engineering and Architecture
  Recreation and Culture
  Agriculture
  Veterinarian
  Engineering and Field
  Technical Inspection
  Administrative Services

V The Wage Gap

- There has been a 2.1% decrease in the wage gap between women's and men's earnings since the Background Report.
- Women's average annual earnings as of December 31, 1986 were 79.7% of men's.
- There has been an 8.6% increase in the number of women earning $30,000 and over since the Background Report.

VI Training And Development

- A wide range of training opportunities were provided to both men and women in the Civil Service.
- Numerous developmental opportunities were established by Departments and many women benefitted from initiatives such as managerial or supervisory acting positions, secondments, job-rotation, committee and task force involvement, job-enhancement and special assignments.
- Career Development Workshops for Support Staff were offered by several Departments and by Board of Management.

VII Employment Policies and Practices

- In 1985, Board of Management approved a Personal and Sexual Harassment Policy for the Public Service.
- In 1985, Board of Management approved a policy for non-bargaining employees permitting them to prorate their salary and benefits for leaves of absence without pay, for periods over 5 days and up to 2 months duration, over a maximum of 26 pay periods. This complements an existing Leave Without Pay policy.
- In January 1986, Board of Management circulated the newly approved Job-sharing Policy for Non-Bargaining employees in Part One of the Public Service.
- The Job-sharing Policy was reviewed by Board of Management for extension to bargaining employees. *

* Approved and/or established after the reporting period of this report.

- In 1986, Board of Management developed a proposal for a Program of Professional Development for Administrative Support Staff in Part One of the Public Service. *

- In December 1986, it was announced that a work-related childcare facility for Civil Servants would be established.

- A Committee on the Elimination of Sex-role Stereotyping in Government communications is being established with representatives from Board of Management and Supply and Services and chaired by the Women's Directorate. *

- A Committee to study personnel policies for non-bargaining employees pertaining to leaves of absence with and without pay is being established. The committee, chaired by the Board of Management, has representation from the Women's Directorate and other Departments.* Proposals with reference to some of the Recommendations in the Background Report have been developed and are to be brought forward to the Board of Management.

- Board of Management developed a format to collect recruitment statistics to ensure compatibility with data requirements for the purpose of the Employment Equity Annual Report.

VIII Government Wide Competitions 1986 (January 1, 1986 to December 31, 1986)

- In the Scientific and Professional Category the majority of appointments to women were in traditionally female or gender mixed occupational groups such as Nursing and Rehabilitation and Planning. Of all women appointed in this Category, 6.2% were in two of the underrepresented occupational groups, Field and Laboratory, and Education Non-Instructional. Of the total number of competitive appointments, 51.2% went to women.

- 17.6% of competitive appointments in the Technical Category went to women. All of these appointments were in underrepresented groups, namely, Drafting and Graphic Arts, Engineering and Field, Resource Services and Technical Inspection.

* Approved and/or established after the reporting period of this report.

- 30.4% of competitive appointments in the Administrative Category went to women.

- 7.2% of competitive appointments in the Operational Category went to women. However, none of these were in the underrepresented groups, General Labour and Trades/Supervisory.

- Of all women hired through the competitive process, 4.3% were in underrepresented occupational groups.

PROFILE OF DEPARTMENTS

This profile of Departments presents the occupational status of women and men as of December 31, 1986. The data presented in the departmental profiles form the baseline against which future departmental progress can be measured as anticipated in each Department's three year Action Plan.

Since the creation of the Women's Directorate there has been considerable effort to increase awareness and sensitivity to Employment Equity objectives. A number of positive changes have occurred in the employment status of women.

Each profile focuses comments on progress and/or changes in the recruitment, promotion or training of women in areas where their representation is low, rather than in traditionally female areas. The comments cover the period from the Background Report* to December 31, 1986. All references to the Background Report refer to data from December 31, 1984. The comments are based on an analysis of departmental statistics,** as well as consultation with departmental representatives.

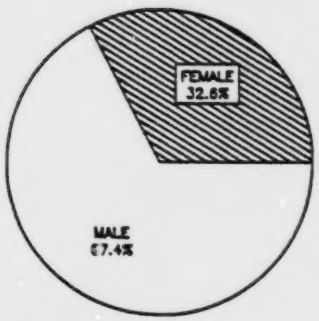
Comments on progress are intended to summarize changes in the employment status of women and are not exhaustive. Due to the restructuring and reorganization of Government announced in October 1985, it has been difficult to highlight changes in certain Departments.

* Affirmative Action in the New Brunswick Civil Service: A Strategy for Change. Women's Directorate, May 1986.

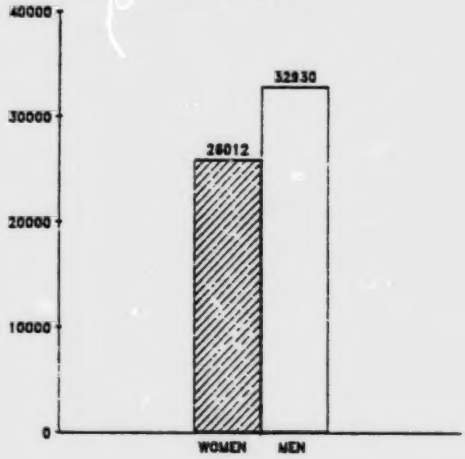
** Comments are not pertinent to the Out of Scope Category since it includes only elected officials.

Department of Advanced Education and Training
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



AVERAGE SALARIES



Total Employees - 965
Women - 315
Men - 650

Women's earnings equal 79.0% of men's

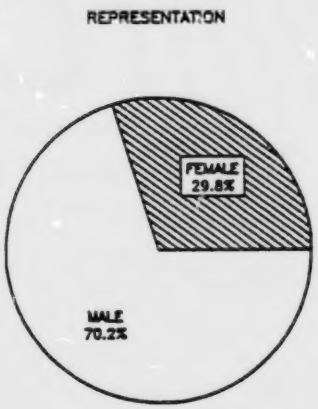
Representation by Occupational Category

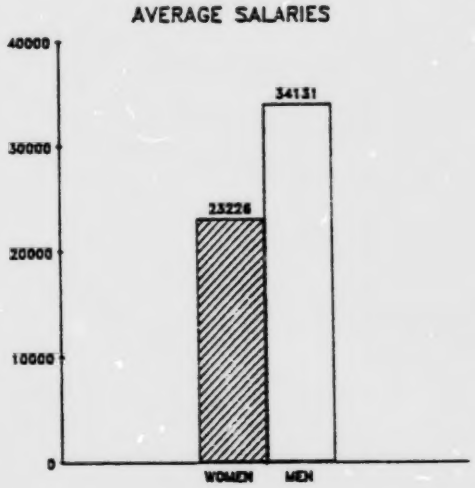
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	475	165	25.8
Technical	3	0	00.0
Administrative	26	7	21.2
Administrative Support	8	121	93.8
Operational	108	17	13.6
Others	30	4	11.8
Out of Scope	0	1	100.0

Comments on Progress

The Department was reorganized in 1986 when the Department of Continuing Education merged with the Human Resources Division of the former Department of Labour and Human Resources, the Craft School of the former Department of Historical Resources and Culture and the Language School of the Civil Service Commission. The Department of Advanced Education and Training has established a position, Special Advisor of Women's Issues, which commenced in 1985. Women's representation increased in the following underrepresented classifications: Technical Instructor, Education Officer and Custodial Worker. The Department plans to focus its efforts for increasing women's representation in the Scientific and Professional, Administrative and Operational Categories.

Department of Agriculture
(December 31, 1986)





Total Number Employees 299
Women - 89
Men - 210

Women's earnings equal 68.0% of men's

Representation by Occupational Category

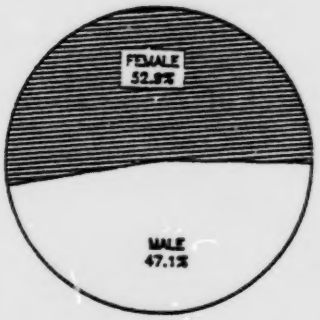
	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	117	12	9.3
Technical	42	9	17.6
Administrative	18	1	5.3
Administrative Support	4	59	93.7
Operational	22	5	18.5
Others	6	3	33.3
Out of Scope	1	0	00.0

Comments on Progress

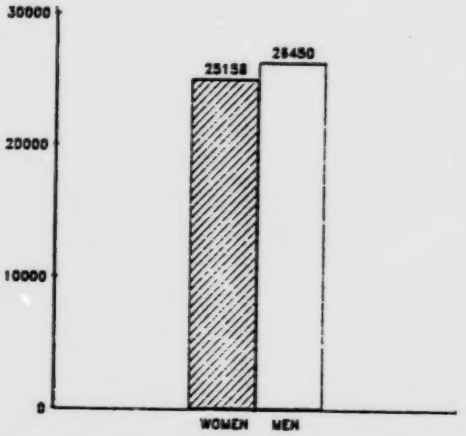
Since the Background Report, the overall representation of women decreased by 1.5%. In the Technical Category, this decrease was the result of fewer women working as Agricultural Technicians. Women's representation did increase in the Scientific and Professional Category with the appointment of a senior female Research and Planning Officer and a Veterinarian. The wage gap between women's and men's earnings decreased by 2.1%. The Department provided training opportunities to female staff in courses such as Professional Development, Computer Literacy, Time Management, Farm Management, and Needs Analysis. General Employment Equity objectives and goals have not yet been established by the Department.

Alcoholism and Drug Dependency Commission
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



AVERAGE SALARIES



Total Number Employees 174
Women - 92
Men - 82

Women's earnings equal 95.1% of men's

Representation by Occupational Category

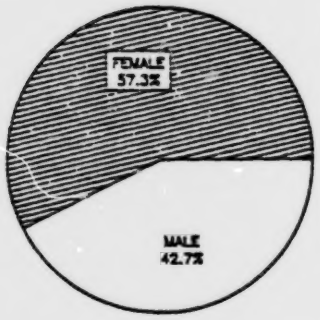
	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	18	56	75.7
Technical	0	0	00.0
Administrative	14	2	12.5
Administrative Support	1	21	95.5
Operational	48	12	20.0
Others	1	1	50.0
Out of Scope	0	0	00.0

Comments on Progress

Since the Background Report, women's overall representation increased 3.2%, largely as the result of an increase in the number of female social workers and nurses. The wage gap between women's and men's earnings decreased by 1.3%. The Commission established a Performance Appraisal System which it feels will facilitate Employment Equity. As well, a task force approach to problem solving has been developed and will assist in providing developmental opportunities for women. Line managers were involved in the preparation of the Commission's Employment Equity Action Plan. The Plan includes goals to increase women's representation in both the Administrative and Operational areas.

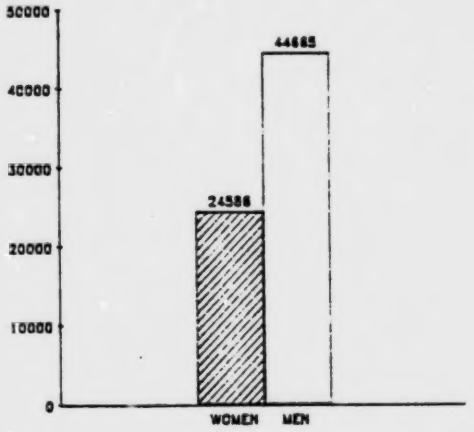
Board of Management
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



Total Number Employees 103
Women - 59
Men - 44

AVERAGE SALARIES



Women's earnings equal 55.0% of men's

Representation by Occupational Category

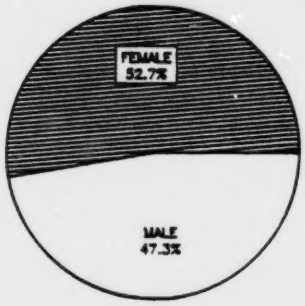
	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	3	4	57.1
Technical	0	0	00.0
Administrative	36	14	28.0
Administrative Support	2	38	95.0
Operational	0	0	00.0
Others	2	3	60.0
Out of Scope	1	0	00.0

Comments on Progress

Since the Background Report, the representation of women increased 6.7% and the wage gap between women's and men's earnings decreased by 2.7%. Changes include the appointment of women as a Treasury Board Advisor and Executive Director of Human Resources Administration. The Department plans to increase women's representation at all senior levels.

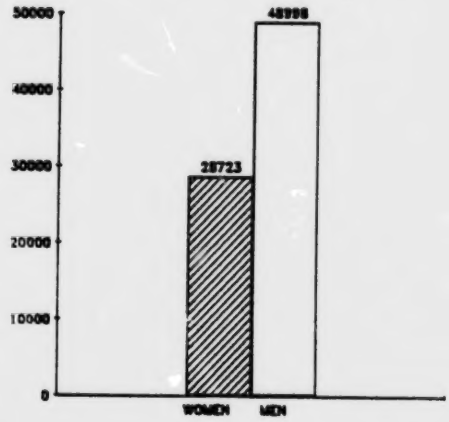
Cabinet Secretariat
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



Total Number Employees 36
Women - 19
Men - 17

AVERAGE SALARIES



Women's earnings equal 58.6% of men's

Representation by Occupational Category

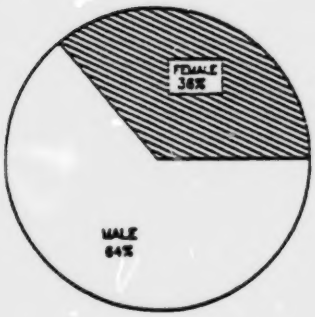
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	9	8	47.1
Technical	0	0	00.0
Administrative	4	1	20.0
Administrative Support	0	6	100.0
Operational	0	0	00.0
Others	4	4	50.0
Out of Scope	0	0	00.0

Comments on Progress

The Secretariat is a central agency responsible for Government policy and planning. It is made up of a small staff of senior officials. Cabinet Secretariat will focus Employment Equity objectives on providing training and developmental opportunities for women.

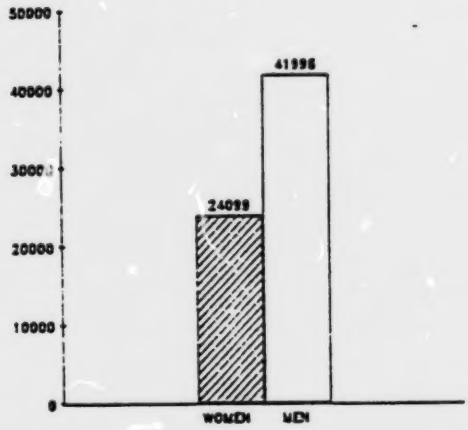
Department of Commerce and Technology
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



Total Number Employees 111
Women - 40
Men - 71

AVERAGE SALARIES



Women's earnings equal 57.4% of men's

Representation by Occupational Category

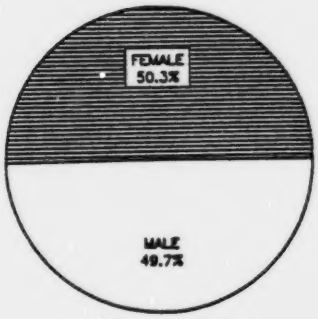
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	62	7	10.1
Technical	0	0	00.0
Administrative	4	3	42.9
Administrative Support	0	24	100.0
Operational	0	0	00.0
Others	4	6	60.0
Out of Scope	1	0	00.0

Comments on Progress

In 1986, the Department expanded to include a Science and Technology Secretariat. Since the Background Report, women's representation rose 5.6% and the wage gap decreased by 1.8%. Three women were appointed in the Industrial Development Officer series where women are underrepresented. This series, which constitutes almost the entire Scientific and Professional Category in the Department, is targetted for special efforts to increase women's representation. In 1986, one woman attended the National Defence College.

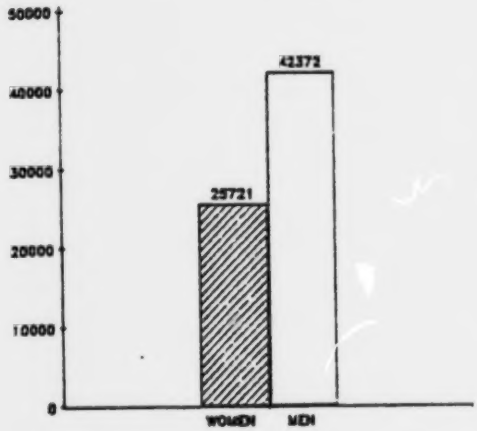
Department of Education *
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



Total Number Employees 151
Women - 76
Men - 75

AVERAGE SALARIES



Women's earnings equal 60.7% of men's

Representation by Occupational Category

Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	33	19	36.5
Technical	2	0	00.0
Administrative	31	4	11.4
Administrative Support	3	50	94.3
Operational	2	0	00.0
Others	3	3	50.0
Out of Scope	1	0	00.0

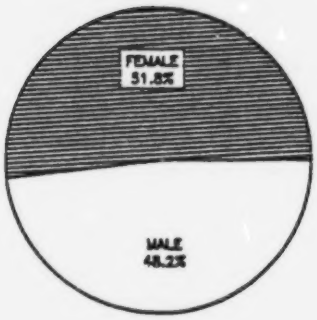
Comments on Progress

Since the Background Report, the representation of women in the Department increased 5.6%, although their numbers decreased. The wage gap increased 1.6%. The first woman was appointed to Senior Management and women's representation increased in the underrepresented classifications Research and Planning Officer and Personnel Officer. In 1985, a woman was appointed to the position Affirmative Action/Equal Employment Opportunity Coordinator. Employment Equity awareness sessions were given at the managerial level. The Department introduced a Job-Related Selection Criteria Policy and provided opportunities and funding to employees for professional development. The Department plans to increase women's representation in professional and administrative positions.

* The Department comprises only those employees in Part One of the Public Service, i.e., not school teachers, superintendents or other non-instructional school or school board staff.

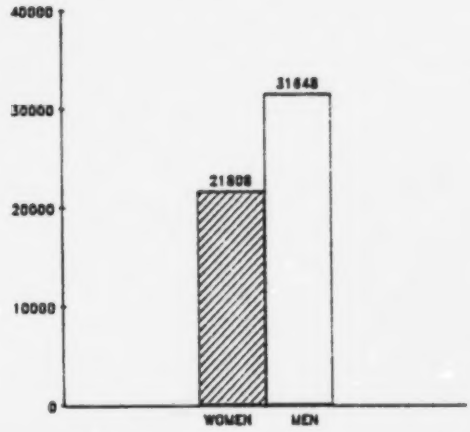
Department of Finance
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



Total Number Employees 255
Women - 132
Men - 123

AVERAGE SALARIES



Women's earnings equal 68.9% of men's

Representation by Occupational Category

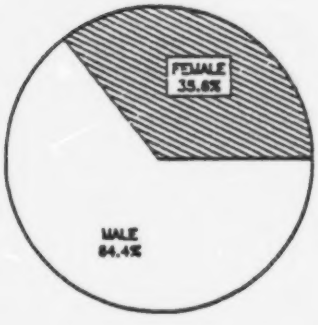
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	6	3	33.3
Technical	0	0	00.0
Administrative	82	9	9.9
Administrative Support	32	119	78.8
Operational	0	0	00.0
Others	2	1	33.3
Out of Scope	1	0	00.0

Comments on Progress

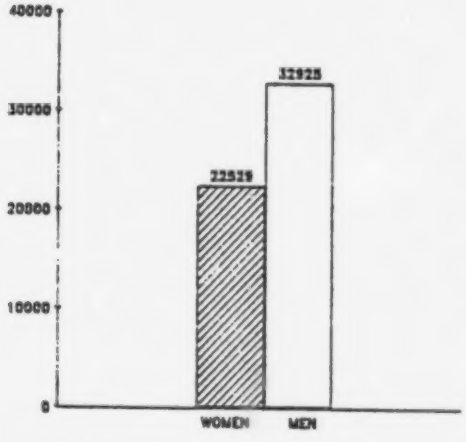
Since the Background Report, women's overall representation increased 2.8%, with a 6% increase in women's representation in the underrepresented Administrative Category. This was the result of an increase in the number of female Provincial Tax Auditors and Executive Officers. As well, the first women were appointed to Senior Management and Tax Administrative Supervisor positions. The wage gap between women's and men's earnings decreased by 2%. The Department has set goals to increase women's representation in the Tax Auditor series and will provide training and developmental opportunities for female Revenue Officers.

Department of Fisheries
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



AVERAGE SALARIES



Total Number Employees 101
Women - 36
Men - 65

Women's earnings equal 68.4% of men's

Representation by Occupational Category

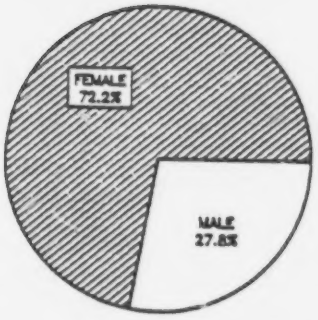
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	25	7	21.9
Technical	14	0	00.0
Administrative	11	2	15.4
Administrative Support	4	25	86.2
Operational	8	0	00.0
Others	2	2	50.0
Out of Scope	1	0	00.0

Comments on Progress

Since the Background Report, women's representation rose 1.5% and the wage gap decreased 2.5%. Women made gains in the Fish/Wildlife Biologist classification. The first woman was placed in an acting position as a Fisheries Loans Officer. The Department has targetted the Scientific and Professional, Technical, Administrative, and Operational Categories for efforts to increase women's representation.

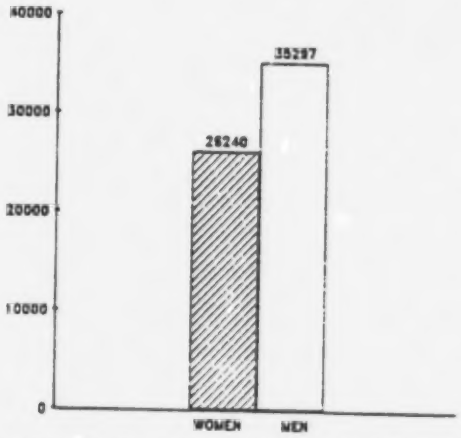
Department of Health & Community Services
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



Total Number Employees 1135
Women - 820
Men - 315

AVERAGE SALARIES



Women's earnings equal 74.3% of men's

Representation by Occupational Category

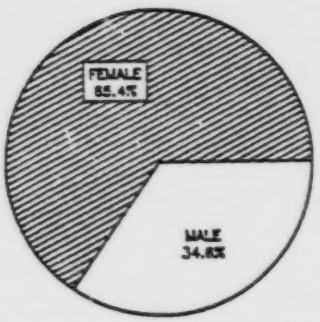
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	208	463	69.0
Technical	32	2	5.9
Administrative	51	41	44.6
Administrative Support	9	251	96.5
Operational	15	57	79.2
Others	0	5	100.0
Out of Scope	0	1	100.0

Comments on Progress

The Department was formed in 1986 from the former Department of Health and branches of the former Department of Social Services. Since reorganization, two women entered the new classification Financial Services Officer; two women were appointed to Senior Management and one woman entered the trainee classification of Public Health Inspector. During 1986, 16 senior acting positions were held by women. The Department offered Career Development Workshops for approximately 40 women. While the Department has identified classifications and levels where women are underrepresented, it has not yet established Employment Equity goals.

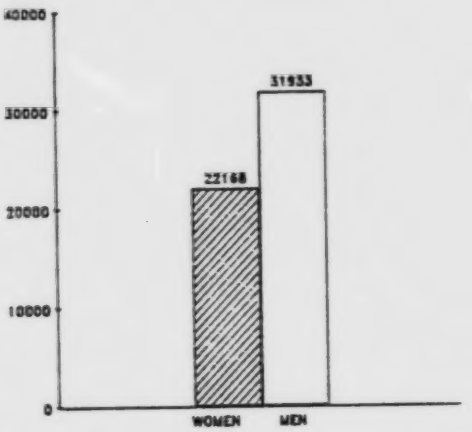
Department of Income Assistance
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



Total Number Employees 341
Women - 223
Men - 118

AVERAGE SALARIES



Women's earnings equal 69.4% of men's

Representation by Occupational Category

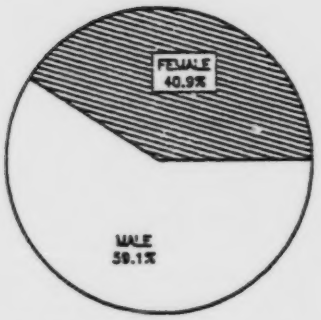
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	73	30	29.1
Technical	0	0	00.0
Administrative	29	10	25.6
Administrative Support	12	180	93.8
Operational	2	0	00.0
Others	1	3	75.0
Out of Scope	1	0	00.0

Comments on Progress

The Department was formed in 1986 to consolidate direct income assistance programs and services previously administered by the former Departments of Social Services, Youth and Recreation, Health, Education and the New Brunswick Housing Corporation. Since reorganization, one woman was appointed to the Executive Officer series and one to the Income Assistance Regional Director series. In both series women are underrepresented. The Department intends to increase women's representation in administrative positions; however, it has not yet established Employment Equity goals.

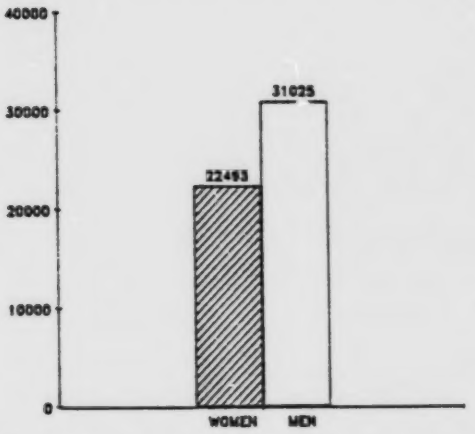
Department of Justice
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



Total Number Employees 1003
Women - 410
Men - 593

AVERAGE SALARIES



Women's earnings equal 72.4% of men's

Representation by Occupational Category

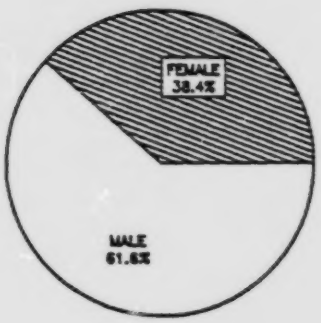
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	65	34	34.3
Technical	1	0	00.0
Administrative	59	9	13.2
Administrative Support	144	300	67.6
Operational	236	29	10.9
Others	87	38	30.4
Out of Scope	1	0	00.0

Comments on Progress

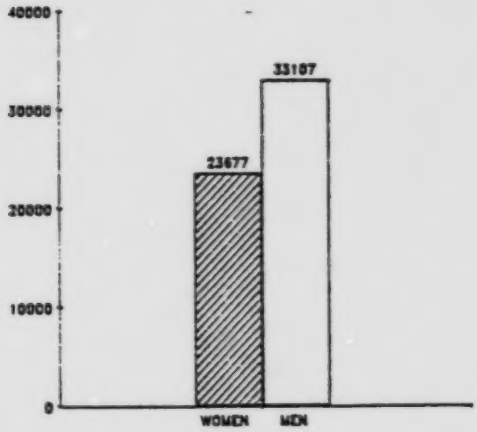
Although there has been little change in women's overall representation or in the wage gap since the Background Report, there have been several accomplishments. In 1985, the first woman was appointed as Provincial Court Judge, followed by a second appointment in 1986. The first woman was appointed to the position of Highway Patrol Administrative Officer, and a woman was appointed as Chief Rentalsman. Approximately 90 women from Administrative Support participated in Career Development Workshops. Two professional women were placed in acting positions in a supervisory capacity at correctional institutions. The Department has targetted a number of areas for improving women's representation, including Law Enforcement, Administration and the Lawyer classification series.

Department of Labour
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



AVERAGE SALARIES



Total Number Employees 203
Women - 78
Men - 125

Women's earnings equal 71.5% of men's

Representation by Occupational Category

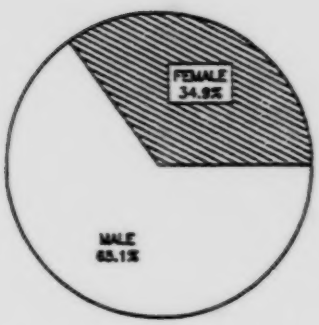
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	9	10	52.6
Technical	0	0	00.0
Administrative	17	9	34.6
Administrative Support	3	51	94.4
Operational	0	0	00.0
Others	95	8	7.8
Out of Scope	1	0	00.0

Comments on Progress

The Department was restructured in 1986 from branches of the former Department of Labour and Human Resources, and divisions of the former Departments of Tourism, Transportation and the New Brunswick Housing Corporation. Since reorganization, women's overall representation increased in underrepresented classifications in the Administrative Category with the appointments of women as senior Executive Officer, Personnel Officer and Computer Programs Analyst. During 1986, the Department developed a Human Resource Management Strategy, which will include a uniform system of Performance Appraisal and an adapted Sexual Harassment Policy. The Department has targetted administrative, labour relations and inspections positions for special efforts to increase women's representation.

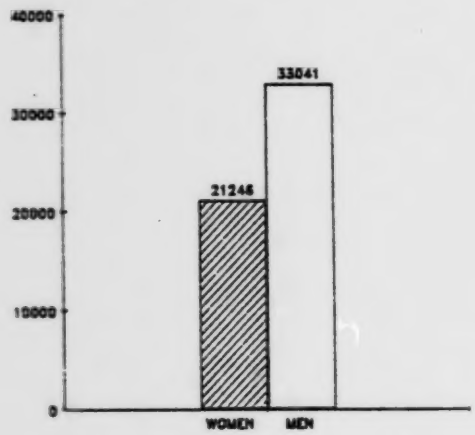
Department of Municipal Affairs and Environment
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



Total Number Employees 350
Women - 122
Men - 228

AVERAGE SALARIES



Women's earnings equal 64.3% of men's

Representation by Occupational Category

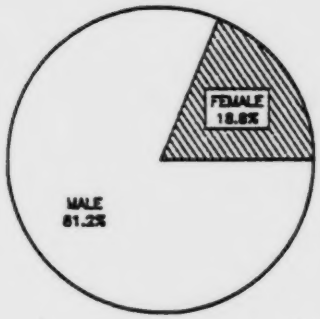
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	37	5	11.9
Technical	145	24	14.2
Administrative	34	5	12.8
Administrative Support	2	83	97.6
Operational	4	0	00.0
Others	5	5	50.0
Out of Scope	1	0	00.0

Comments on Progress

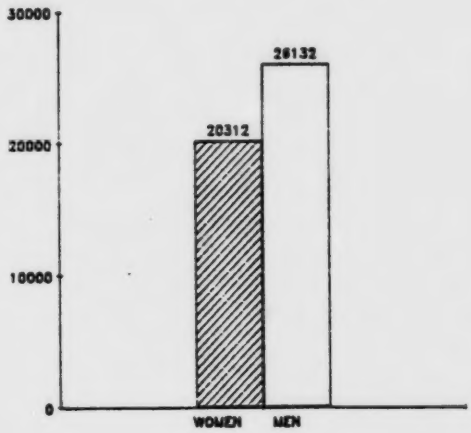
In 1986, the former Department of Municipal Affairs merged with the Department of Environment to create the new Department. It is still in the process of reorganization. The number of women employed in the underrepresented Assessor classification has increased since the Background Report. General Employment Equity objectives and goals have not yet been established by the Department.

Department of Natural Resources and Energy
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



AVERAGE SALARIES



Total Number Employees 831
Women - 156
Men - 675

Women's earnings equal 77.7% of men's

Representation by Occupational Category

Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	103	3	2.8
Technical	306	11	3.5
Administrative	31	4	11.4
Administrative Support	12	127	91.4
Operational	204	1	00.5
Others	18	10	35.7
Out of Scope	1	0	00.0

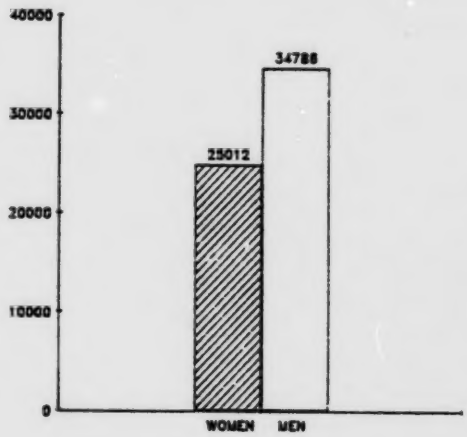
Comments on Progress

The Department was formed in 1986 after the merger of the former Energy Secretariat with the Department of Natural Resources. Since reorganization, women have made progress in the Technical and Administrative Categories with the appointment of women as an Engineering Technician, a Computer Programs Analyst and a Personnel Officer. A woman was placed in an acting senior administrative position. The Department's efforts for increasing the representation of women will focus largely on the Administrative and Operational Categories.

Occupational Health and Safety Commission
(December 31, 1986)

REPRESENTATION

AVERAGE SALARIES



Total Employees - 45
Women - 9
Men - 36

Women's earnings equal 71.9% of men's.

Representation by Occupational Category

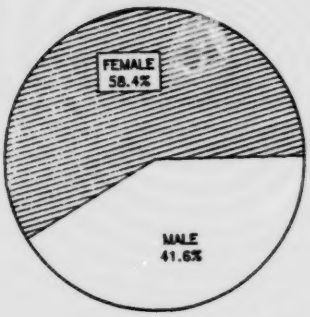
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	0	2	100.0
Technical	27	0	00.0
Administrative	4	3	42.9
Administrative Support	1	3	75.0
Operational	0	0	00.0
Others	4	1	20.0
Out of Scope	0	0	00.0

Comments on Progress

Since the Background Report, women's representation decreased slightly; however, their numbers remained constant. The wage gap decreased 6.2% as women continued to move through the pay scales. The Commission provided job enrichment for a female professional and took creative approaches to encourage educational leave and career development for its employees. Information on job opportunities at the Commission was provided at school Career Days. The Commission has targetted the Occupational Health and Safety Officer series, which constitutes the Commission's Technical Category, for efforts to increase women's representation.

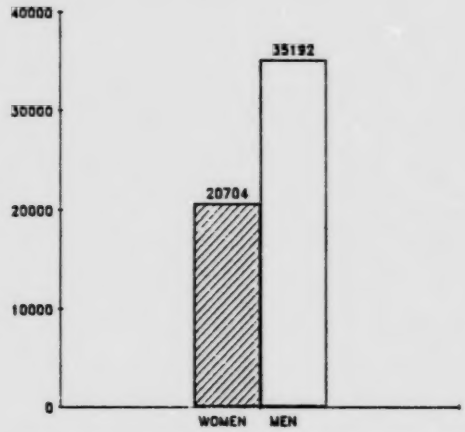
Office of the Comptroller
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



Total Employees - 89
Women - 52
Men - 37

AVERAGE SALARIES



Women's earnings equal 58.8% of men's

Representation By Occupational Category

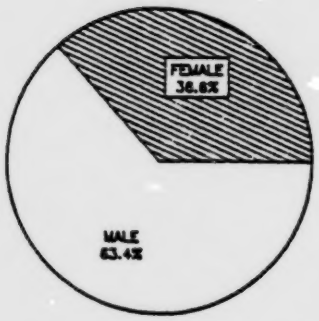
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific and Professional	0	0	00.0
Technical	0	0	00.0
Administrative	30	4	11.8
Administrative Support	6	47	88.7
Operational	0	0	00.0
Others	1	1	50.0
Out of Scope	0	0	00.0

Comments on Progress

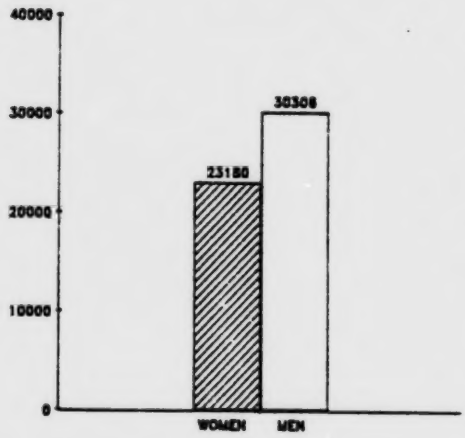
Since the Background Report, there has been little change in the overall representation of women. However, the wage gap between women's and men's earnings decreased 2.5%. Performance Appraisal and Review has been introduced as well as preparations for a Training and Development Plan for employees. A job-rotation policy has been set up to assist employees at the same classification level to broaden their experience. These systems are seen as complementary tools for implementing Employment Equity. The number of women employed in the underrepresented Treasury Officer classification increased by one and this classification has been targetted for an increase in female representation.

Department of Supply and Services
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



AVERAGE SALARIES



Total Employees - 473
Women - 173
Men - 300

Women's earnings equal 76.4% of men's

Representation By Occupational Category

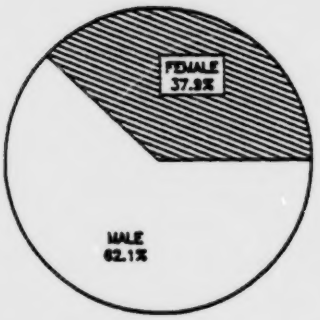
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific and Professional	13	1	7.1
Technical	31	0	00.0
Administrative	110	55	33.3
Administrative Support	45	110	71.0
Operational	98	6	5.8
Others	2	1	33.3
Out of Scope	1	0	00.0

Comments on Progress

Although the number of women employed in the Department has changed very little since the Background Report, women's overall representation decreased by 3.3%. Nevertheless, some changes have occurred. A woman was appointed to the non-traditional position of Landscaping and Grounds Maintenance Superintendent. The first woman was appointed as a Product Control Analyst and the number of women at the senior Translator levels (IV, V) increased. Women's representation in the underrepresented classification Data Processing Equipment Operator rose from 15.8% to 33.3%. A number of women in Administrative Support were assigned supervisory or management responsibilities and women were placed in senior acting positions. General Employment Equity objectives and goals have not yet been established by the Department.

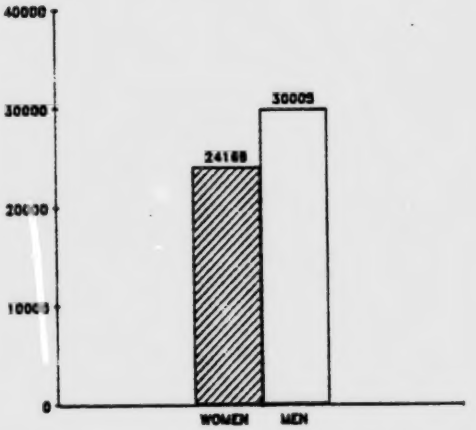
Department of Tourism, Recreation and Heritage
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



Total Employees - 306
Women - 116
Men - 190

AVERAGE SALARIES



Women's earnings equal 80.5% of men's.

Representation by Occupational Category

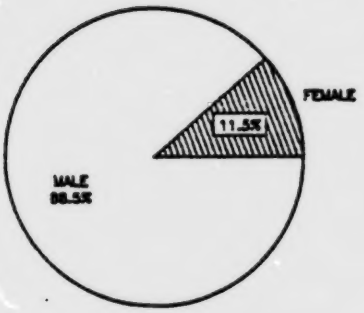
Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	55	19	25.7
Technical	32	0	00.0
Administrative	31	18	36.7
Administrative Support	9	72	88.9
Operational	61	2	3.2
Others	1	5	83.3
Out of Scope	1	0	00.0

Comments on Progress

The Department was formed in 1986 from the former Departments of Tourism, Historical and Cultural Resources, and Youth and Recreation. Few competitions were held during the period of reorganization. One woman was placed in an acting position at a senior level in the Recreation and Culture Program Officer series. The Department continued to encourage female support staff with potential to take developmental training. The Department is targetting positions largely in the Scientific and Professional, and Administrative Categories for efforts to increase women's representation.

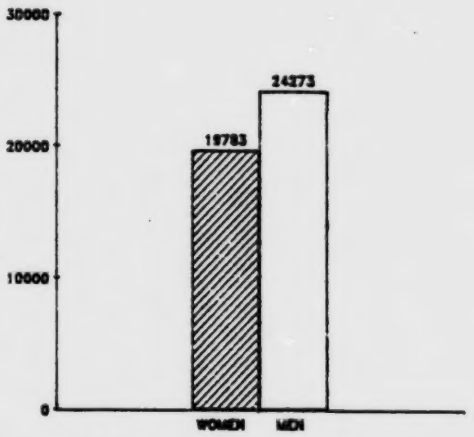
Department of Transportation
(December 31, 1986)

REPRESENTATION



Total Employees - 2,073
Women - 238
Men - 1,835

AVERAGE SALARIES



Women's earnings equal 81.5% of men's.

Representation by Occupational Category

Occupational Category	# Men	# Women	% Women
Scientific & Professional	93	8	7.9
Technical	218	9	4.0
Administrative	53	9	14.5
Administrative Support	94	207	68.8
Operational	1371	3	0.2
Others	5	2	28.6
Out of Scope	1	0	00.0

Comments on Progress

Since the Background Report, women's overall representation increased by 1.1%. The wage gap decreased by 2.3%. A number of achievements have occurred including increases in the number of female Engineers and Engineering Technicians. The first women were appointed as Transportation District Administrative Officer, and Personnel Officers. The Department has introduced employment policies and practices of benefit to women. Career Development Workshops were offered and approximately 60 women participated. Employment Equity awareness sessions for managers and employees began. The Department plans to increase women's representation in administrative, technical and operational positions, although goals have not yet been established.

STATISTICAL REPORTS AND TABLES

A. Government Wide

B. By Department

The statistics in these tables are based on the calendar year and include those employees in Part One of the Public Service on the regular payroll as reported by the Departments to the Office of the Comptroller.

GOVERNMENT WIDE

TABLE 1

NUMBER OF PERMANENT EMPLOYEES IN THE
NEW BRUNSWICK PUBLIC SERVICE - PART ONE
DECEMBER 1980 TO DECEMBER 1986

Year	# Male	# Female	Total
1986	5927	3635	9562
1985	5851	3479	9330
1984	5894	3486	9380
1982	5902	3416	9318
1980	5665	3156	8821

The number of female employees in Part One of the New Brunswick Public Service increased 15.1% since December 31, 1980. The number of male employees increased by 4.6% during the same period.

GOVERNMENT WIDE

TABLE 2

AVERAGE AGE AND YEARS OF GOVERNMENT SERVICE
DECEMBER 31, 1986

CATEGORY	AVERAGE AGE		AVERAGE YEARS GOV'T SERVICE	
	Male	Female	Male	Female
Scientific & Professional	42	38	12	8
Technical	42	36	14	9
Administrative	44	38	13	9
Administrative Support	42	37	10	10
Operational	46	41	11	9
Others *	46	38	10	9
OVERALL	44	38	12	9

* The Others Category includes exempted, non-bargaining employees as indicated under the Public Service Labour Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. P-25.

GOVERNMENT WIDE

TABLE 3

DISTRIBUTION OF EMPLOYEES
IN THE NEW BRUNSWICK CIVIL SERVICE
DECEMBER 31, 1984, 1986

	Dec. 1986 % All Men	Dec. 1986 % All Women	Dec. 1984 % All Women
Scientific & Professional	24.7	24.2	23.7
Technical	14.5	1.5	1.6
Administrative	11.4	5.4	5.2
Administrative Support	6.9	58.2	59.4
Operational	37.6	6.3	7.7
Others *	4.8	4.4	*

* Data unavailable in 1984. The Others Category includes exempted, non-bargaining employees as indicated under the Public Service Labour Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. P-25.

GOVERNMENT WIDE

TABLE 4

THE NEW BRUNSWICK CIVIL SERVICE
REPRESENTATION WITHIN EACH OCCUPATIONAL CATEGORY
DECEMBER 31, 1980, 1982, 1984, 1985 and 1986

OCCUPATIONAL CATEGORY	1980		1982		1984		1985		1986	
	% Male	% Female	% Male	% Female	% Male	% Female	% Male	% Female	% Male	% Female
Scientific & Professional	67.7	32.3	64.9	35.1	63.7	36.3	63.2	36.8	61.4	38.6
Technical	93.1	06.9	94.4	05.6	94.0	06.0	94.2	5.8	93.9	6.1
Administrative	84.4	15.6	81.6	18.4	78.0	22.0	78.0	22.0	76.0	24.0
Administrative Support	17.1	82.9	15.8	84.2	16.4	83.6	16.6	83.4	16.2	83.8
Operational	88.2	11.8	88.9	11.1	89.2	10.8	90.9	9.1	91.2	8.8
Others	*	*	*	*	*	*	65.0	35.0	66.5	33.5
TOTAL	64.0	36.0	63.2	36.8	62.8	37.2	62.7	37.3	62.0	38.0

* Data unavailable prior to 1985. The Others Category includes exempted, non-bargaining employees as indicated under the Public Service Labour Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. P-25.

GOVERNMENT WIDE

TABLE 5

REPRESENTATION BY OCCUPATIONAL CATEGORY AND GROUP
DECEMBER 31, 1984, 1986

OCCUPATIONAL CATEGORY/GROUP	Dec. 1986 # Men	Dec. 1986 # Women	Dec. 1986 % Women	Dec. 1984 % Women
SCIENTIFIC & PROF. CATEGORY				
Medicine & Dentistry	13	2	13.3	13.0
Nursing	2	222	99.1	99.5
Field & Lab	52	8	13.3	10.3
Forestry	45	1	2.2	0.0
Planning & Resources	213	114	34.9	30.7
Education Instructional	409	149	26.7	26.6
Edu. Non-Instructional	105	27	20.5	21.5
Engineering & Architecture	141	6	4.1	1.5
Rehabilitation & Therapy	320	339	51.4	46.6
Recreation & Culture	22	6	21.4	16.7
Agriculture	68	16	19.0	14.9
Veterinarian	26	2	7.1	4.2
SUMMARY	1416	892	38.6	36.3

TABLE 5 (cont'd)

OCCUPATIONAL CATEGORY/GROUP	Dec. 1986 # Men	Dec. 1986 # Women	Dec. 1986 % Women	Dec. 1984 % Women
TECHNICAL CATEGORY				
Laboratory & Medical	6	10	62.5	64.7
Drafting & Graphic Arts	51	5	8.9	10.9
Engineering & Field	293	13	4.2	4.0
Resource Services	315	3	0.9	1.6
Technical Insp.	189	24	11.3	9.4
SUMMARY	854	55	6.1	6.0
ADMINISTRATIVE CATEGORY				
Administrative Services	701	221	24	22
SUMMARY	701	221	24	22
ADMINISTRATIVE SUPPORT CATEGORY				
Clerical & Regulatory	276	1047	79.1	76.9
Highway Patrol	86	3	3.4	5.9
Secretarial	4	930	99.6	99.8
Office Data Proc. & Duplicating *	37	55	59.8	65.5
Court Stenographers	2	61	96.8	95.1
SUMMARY	405	2096	83.8	83.6

* The decrease in women's representation in this group was the result of the reclassification of several women out of this group and into the Clerical and Regulatory Group.

TABLE 5 (cont'd)

OCCUPATIONAL CATEGORY/GROUP	Dec. 1986 # Men	Dec. 1986 # Women	Dec. 1986 % Women	Dec. 1984 % Women
OPERATIONAL CATEGORY				
Institutional Services *	100	45	31.0	37.7
Institutional Care *	272	161	37.2	40.5
General Labour & Trades Supervisory	1855	9	0.5	0.7
SUMMARY	2227	215	8.8	10.8
OTHERS CATEGORY	306	154	33.5	**
GRAND TOTAL	5927	3635	38.0	37.2

* Women's representation in both of these occupational groups resulted from a decrease in the number of women working in traditionally female classifications such as Sewing Machine Operator, Food Service Worker and Mental Retardation Counsellor.

** Data unavailable in 1984. The Others Category includes exempted, non-bargaining employees as indicated under the Public Service Labour Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. P-25.

GOVERNMENT WIDE

TABLE 6

AVERAGE ANNUAL SALARY WITHIN CATEGORIES AND GROUPS
DECEMBER 31, 1984, 1985, 1986

	AVERAGE ANNUAL SALARY		WOMEN'S AVERAGE SALARY AS A % OF MEN'S		
	$ Male	$ Female			
	1986		1986	1985	1984
SCIENTIFIC & PROFESSIONAL CATEGORY					
Medicine & Dentistry	72,066	71,474	99.1	91.2	89.7
Nursing	28,253	30,434	107.7	100.9	104.6
Field & Lab	37,293	30,810	82.6	85.6	77.5
Forestry	34,737	26,338	75.8	73.8	*
Planning	37,163	33,169	89.2	88.6	89.1
Education Instructional	34,383	31,631	91.9	91.2	89.5
Education Non-Instruc.	43,971	42,125	95.8	95.9	96.8
Engineering	42,757	33,780	79.0	74.6	85.2
Rehab & Thep.	32,426	28,606	88.2	88.2	88.4
Recreation & Culture	34,867	35,876	102.8	98.6	98.6
Agriculture	36,812	33,574	91.2	88.0	95.3
Veterinary	44,419	43,264	97.3	98.2	91.4
OVERALL	36,668	30,878	84.2	84.5	85.1

* There were no women in the Forestry Group in 1984.

TABLE 6 (cont'd)

	AVERAGE ANNUAL SALARY		WOMEN'S AVERAGE SALARY AS A % OF MEN'S		
	$ Male	$ Female			
	1986		1986	1985	1984
TECHNICAL CATEGORY					
Laboratory & Medical	29,246	27,828	95.1	96.2	96.8
Drafting & Graphic Arts	22,675	21,739	95.8	93.1	95.3
Engineering & Field	27,746	24,558	88.5	85.1	80.9
Resource Services	25,298	20,812	82.2	88.2	90.7
Technical Inspection	30,703	25,958	84.5	87.1	90.7
OVERALL	27,205	25,303	93.0	93.4	93.3
ADMINISTRATIVE CATEGORY					
Administrative Services	38,887	32,496	83.5	81.8	86.2
ADMINISTRATIVE SUPPORT CATEGORY					
Clerical & Reg.	23,566	20,424	86.6	85.8	85.5
Highway Patrol	25,594	25,099	98.0	99.1	98.1
Secretarial	16,172	18,098	111.9	107.6	95.1
Office Data Proc. & Duplicating	23,420	19,044	81.3	80.2	79.4
Court Steno	21,216	20,904	98.5	98.9	98.7
OVERALL	23,898	19,376	81.0	81.7	80.9

TABLE 6 (cont'd)

	AVERAGE ANNUAL SALARY		WOMEN'S AVERAGE SALARY AS A % OF MEN'S		
	$ Male	$ Female			
	1986		1986	1985	1984
OPERATIONAL CATEGORY					
Institutional Services	18,414	17,840	96.8	96.5	93.5
Institutional Care	23,683	20,373	86.0	86.7	87.8
General Labour & Trade	21,888	22,316	101.9	99.2	95.6
OVERALL	21,951	19,924	90.7	85.9	88.2
OTHERS CATEGORY *					
	42,718	27,768	65.0	62.6	*
ALL CATEGORIES	29,449	23,479	79.7	77.8	77.6

* Data unavailable in 1984. The Others Category includes exempted, non-bargaining employees as indicated under the Public Service Labour Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. P-25.

GOVERNMENT WIDE

TABLE 7

REPRESENTATION BY SALARY RANGE
DECEMBER 31, 1984, 1986

Salary Range	Dec. 1986 # Male	Dec. 1986 # Female	Dec. 1986 % Male	Dec. 1986 % Female	Dec. 1986 % All Male	Dec. 1986 % All Female	Dec. 1984 % All Female
Up to $9,999	3	1	75.0	25.0	00.1	00.0	0.0
$10,000-$14,999	2	70	02.8	97.2	00.0	01.9	4.3
$15,000-$19,999	533	1366	28.1	71.9	09.0	37.6	50.7
$20,000-$24,999	2006	1032	66.0	34.0	33.8	28.4	18.1
$25,000-$29,999	1085	471	69.7	30.3	18.3	13.0	16.4
SUB-TOTAL	3629	2940	55.2%	44.8%	61.2	80.9	89.5
$30,000-$34,999	1010	493	67.2	32.8	17.0	13.6	6.4
$35,000-$39,999	491	103	82.7	17.3	08.3	02.8	2.5
$40,000-$44,999	320	61	84.0	16.0	05.4	01.7	1.2
$45,000-$49,999	265	26	91.1	08.9	04.5	00.7	0.2
$50,000-plus	212	12	94.6	5.4	03.6	00.3	0.3
SUB-TOTAL	2298	695	76.8	23.2	38.8	19.1 *	10.5 *
TOTAL	5927	3635	62.0	38.0	100.0	100.0	100.0

* There has been an 8.6% increase in the number of women earning $30,000 and over since 1984.

BY DEPARTMENT

TABLE 8

REPRESENTATION
DECEMBER 31,1986

Department	# Males	# Females	% Females
Advanced Education & Training	650	315	32.6
Agriculture	210	89	29.8
Alcoholism & Drug Dependency Commission	82	92	52.9
Board of Management	44	59	57.3
Cabinet Secretariat	17	19	52.7
Commerce & Technology	71	40	36.0
Education	75	76	50.3
Finance	123	132	51.8
Fisheries	65	36	35.6
Health & Community Services	315	820	72.2
Income Assistance	118	223	65.4
Justice	593	410	40.9
Labour	125	78	38.4
Municipal Affairs & Environment	228	122	34.9
Natural Resources & Energy	675	156	18.8
Occupational Health & Safety	36	9	20.0
Office of the Comptroller	37	52	58.4

TABLE 8 (cont'd)

Department	# Males	# Females	% Females
Supply & Services	300	173	36.6
Tourism, Recreation and Heritage	190	116	37.9
Transportation	1,835	238	11.5

BY DEPARTMENT

TABLE 9

AVERAGE SALARY
DECEMBER 31, 1986

DEPARTMENT	AVERAGE ANNUAL SALARY		WOMEN'S AVERAGE SALARY AS A % OF MEN'S
	$ Male	$ Female	
Advanced Education & Training	$32,930	$26,012	79.0
Agriculture	$34,131	$23,226	68.0
Alcoholism & Drug Dependency Commission	$26,450	$25,158	95.1
Board of Management	$44,665	$24,586	55.0
Cabinet Secretariat	$48,998	$28,723	58.6
Commerce & Technology	$41,996	$24,099	57.4
Education	$42,372	$25,721	60.7
Finance	$31,648	$21,808	68.9
Fisheries	$32,925	$22,529	68.4
Health & Community Services	$35,297	$26,240	74.3
Income Assistance	$31,933	$22,168	69.4
Justice	$31,025	$22,493	72.4
Labour	$33,107	$23,677	71.5
Municipal Affairs & Environment	$33,041	$21,246	64.3

TABLE 9 (cont'd)

DEPARTMENT	AVERAGE ANNUAL SALARY		WOMEN'S AVERAGE SALARY AS A % OF MEN'S
	$ Male	$ Female	
Natural Resources & Energy	$26,132	$20,312	77.7
Occupational Health & Safety Commission	$34,786	$25,012	71.9
Office of the Comptroller	$35,192	$20,704	58.8
Supply and Services	$30,308	$23,180	76.4
Tourism, Recreation & Heritage	$30,005	$24,169	80.5
Transportation	$24,273	$19,783	81.5

The Employment Equity Program for Women in the New Brunswick Civil Service 1986 Annual Report

Le Programme d'égalité en matière d'emploi à l'intention des femmes de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick Rapport annuel 1986

WOMEN'S DIRECTORATE
PROVINCE OF NEW BRUNSWICK

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE
PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

LE PROGRAMME D'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI À L'INTENTION DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

RAPPORT ANNUEL 1986

Direction générale de la condition féminine
Province du Nouveau-Brunswick

Mai 1987

ISSN 0835-4928

(Available in English)

Situation au 31 décembre 1986

LE PREMIER MINISTRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
FREDERICTON
E3B 5H1

En tant que ministre responsable de la condition de la femme, je suis heureux de présenter le rapport annuel de 1986 sur le Programme d'égalité en matière d'emploi pour les femmes dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick. Ce rapport rend compte des efforts de la Direction générale de la condition féminine, du Conseil de gestion et des divers ministères et commissions à cet égard.

Pour mieux refléter la large gamme d'activités, de lignes directrices et de modalités qui sont nécessaires si l'on veut améliorer le sort des femmes dans le milieu de travail, le nom du programme à été modifié, passant de "Action positive" à "Égalité en matière d'emploi".

Depuis que le programme a été annoncé, la Direction générale de la condition féminine a effectué une étude générale et élaboré une stratégie d'ensemble. Le Conseil de gestion est chargé de veiller à la mise en oeuvre du Programme d'égalité en matière d'emploi. Les ministères se sont vu confier chacun la tâche de préparer un plan d'action triennal visant à améliorer le statut professionnel des femmes et à le soumettre à l'approbation du Conseil de gestion et du Conseil exécutif.

Au fur et à mesure que les ministères mettent en oeuvre leur plan d'action individuel, je suis certain que la condition des femmes dans la Fonction publique continuera à s'améliorer.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick tient ferme à l'égalité d'emploi et à la promotion professionnelle pour les femmes.

Les femmes ont toujours été reléguées, et le demeurent, dans trois domaines d'emploi bien précis: le travail de bureau, la vente et les services. Il faut les encourager à envisager des postes non traditionnels.

Bien que le gouvernement ait un rôle de premier plan à jouer auprès des employeurs de la province, l'objectif d'égalité pour les femmes est une responsabilité commune.

En reconnaissance du rôle que doivent jouer les autres employeurs, le Programme d'égalité en matière d'emploi a été élargi de manière que le secteur privé puisse y participer, s'il le désire, sous la tutelle de la Direction générale de la condition féminine.

Richard Hatfield

RICHARD HATFIELD

Table des matières

Préface 1

Remerciements 11

L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK 1

I Historique 1
II Création d'un climat pour l'égalité en matière d'emploi. 1
III Mise en oeuvre 3

PROGRÈS ACCOMPLIS DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE ENTRE LE 31 DÉCEMBRE 1984 ET LE 31 DÉCEMBRE 1986 5

IV Représentation 5
V Écart salarial 5
VI Formation et perfectionnement 6
VII Lignes de conduite et pratiques en matière d'emploi 6
VIII Concours dans l'ensemble de la Fonction publique, 1986 7

PROFILS DES MINISTÈRES AU 31 DÉCEMBRE 1986 9

Affaires municipales et Environnement 10
Agriculture 11
Aide au revenu 12
Approvisionnement et Services 13
Bureau du contrôleur 14
Commerce et Technologie 15
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance 16
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick 17
Conseil de gestion 18
Éducation 19
Enseignement supérieur et Formation 20
Finances 21
Justice 22
Pêches 23
Ressources naturelles et Énergie 24
Santé et Services communautaires 25
Secrétariat du Cabinet 26
Tourisme, Loisirs et Patrimoine 27
Transports 28
Travail 29

Table des matières (suite)

RAPPORTS ET TABLEAUX STATISTIQUES

A. DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Tableau 1 Nombre d'employés permanents dans les services publics du Nouveau-Brunswick - Partie 1, décembre 1980 à décembre 1986 31

Tableau 2 Age moyen et années de service au sein de la Fonction publique, 31 décembre 1986. 32

Tableau 3 Répartition des employés dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick, 31 décembre 1984, 1986 33

Tableau 4 Représentation au sein de chaque catégorie professionnelle, 31 décembre 1980, 1982, 1984, 1985, 1986 34

Tableau 5 Représentation par catégorie professionnelle et par groupe d'emplois, 31 décembre 1984, 1986 35

Tableau 6 Salaire annuel moyen au sein des catégories et des groupes, 31 décembre 1984, 1985, 1986 38

Tableau 7 Représentation par échelle salariale, 31 décembre 1984, 1986 41

B. PAR MINISTÈRE

Tableau 8 Représentation, 31 décembre 1986 42

Tableau 9 Salaire moyen, 31 décembre 1986 43

PRÉFACE

Le rapport intitulé L'action positive dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick : pour une stratégie du changement, qui a été déposé à l'Assemblée législative le 9 mai 1986, prévoyait que la Direction générale de la condition féminine devait surveiller l'application du Programme d'égalité en matière d'emploi et rédiger un rapport annuel que le ministre responsable de la condition de la femme déposerait ensuite à l'Assemblée législative.

Voici le premier rapport annuel sur le Programme d'égalité en matière d'emploi à l'intention des femmes. Il passe en revue l'année civile allant du 1er janvier au 31 décembre 1986, et fait également état de certains changements qui se sont produits dans le statut professionnel des femmes au cours de l'année civile 1985. Il décrit en particulier les changements survenus dans les secteurs où les femmes sont peu représentées.

Aux fins du Programme d'égalité en matière d'emploi, la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick, aussi appelée Fonction publique, a été définie comme l'ensemble des ministères et organismes qui emploient plus de vingt personnes et qui sont énumérés dans le Règlement 84-208 pris en application de la Loi sur la Fonction publique*, S.N.B. 1984, c. C-5.1, soit le Règlement désignant les éléments de la Fonction publique - Loi sur la Fonction publique. Les ministères, commissions et organismes énumérés ci-dessous sont des éléments de la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick aux fins du Programme d'égalité en matière d'emploi : Affaires municipales et Environnement; Agriculture; Aide au revenu; Approvisionnement et Services; Bureau du contrôleur; Commerce et Technologie; Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance; Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick; Conseil de gestion; Éducation; Enseignement supérieur et Formation; Finances; Justice; Pêches; Ressources naturelles et Énergie; Santé et Services communautaires; Secrétariat du Cabinet; Tourisme, Loisirs et Patrimoine; Transports; Travail.

Le profil des emplois de chacun de ces ministères et organismes constitue un ensemble de données de base à partir duquel on pourra évaluer les progrès qui seront accomplis dans l'avenir.

* Les noms des ministères tiennent compte de la restructuration du gouvernement annoncée en octobre 1985.

REMERCIEMENTS

La Direction générale de la condition féminine désire remercier tous les sous-chefs et leur personnel de leur apport à la préparation du présent rapport. Elle désire tout particulièrement remercier la Direction des services de dotation du Conseil de gestion pour l'aide et l'appui que celle-ci lui a fournis.

L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

I. Historique

La création de la Direction générale de la condition féminine a été annoncée en mars 1984. La Direction a été chargée de proposer et d'élaborer des lignes de conduite et des programmes gouvernementaux qui permettent d'améliorer la condition économique, sociale et juridique des femmes du Nouveau-Brunswick. Elle a également reçu le mandat d'élaborer le Programme d'action positive du gouvernement et les lignes de conduite connexes qui s'appliquent à l'emploi et à l'avancement des femmes dans la Fonction publique. Tout son personnel était en place en avril 1985.

II. Création d'un climat pour l'égalité en matière d'emploi

Depuis que le gouvernement a annoncé son intention d'appliquer un programme d'égalité en matière d'emploi comme stratégie pour améliorer le statut professionnel des femmes dans la Fonction publique, la Direction générale de la condition féminine a tenté de créer un climat favorable à la mise en oeuvre de ce programme.

La Direction générale de la condition féminine:

- a fait des recherches et des analyses approfondies sur le statut professionnel des femmes et des hommes dans la Fonction publique; à cette fin, elle a mis sur pied une base de données informatisée;
- a examiné certaines lignes directrices en matière de ressources humaines;
- a étudié certains des obstacles auxquels se heurtent les femmes sur le plan de l'emploi et quelques-unes des mesures prises jusqu'ici pour remédier à la situation;
- a rédigé une déclaration de principe et élaboré une stratégie de mise en oeuvre pour l'application du Programme d'égalité en matière d'emploi dans la partie I des services publics du Nouveau-Brunswick;
- a produit un rapport général intitulé L'action positive dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick : pour une stratégie de changement*, qui a été déposé à l'Assemblée législative le 9 mai 1986. C'est à ce moment-là que le nom du programme a été officiellement changé à Programme d'égalité en matière d'emploi;

* Tous les renvois au rapport général s'appliquent à des données recueillies le 31 décembre 1984.

- a distribué aux ministères, deux fois par année, des statistiques sur le statut professionnel des femmes et des hommes;

- a collaboré et assuré la liaison avec l'équipe du projet du Système d'information sur les ressources humaines, afin de garantir la collecte de données statistiques qui satisferont aux exigences du Programme d'égalité en matière d'emploi concernant les rapports;

- a produit une brochure intitulée Action positive : une stratégie pour l'égalité en matière d'emploi, afin d'aider à dissiper les mythes qui entourent le sujet;

- a préparé, de concert avec le Conseil de gestion, un Guide d'égalité en matière d'emploi, qui a pour objet d'aider les ministères à élaborer leur plan d'action dans ce domaine;

- a organisé et offert aux représentant(e)s des ministères des séances de formation portant sur la préparation des plans d'action;

- a conçu un atelier sur l'égalité en matière d'emploi, qui sera présenté dans divers centres de la province, afin de sensibiliser le public à la question et de promouvoir une meilleure compréhension de l'égalité en matière d'emploi;

- a travaillé avec le ministère des Transports en intégrant dans l'atelier sur l'égalité en matière d'emploi l'exposé qu'a préparé le ministère sur les obstacles à surmonter pour accroître la représentation des femmes dans les emplois non traditionnels;

- a favorisé une meilleure compréhension de la question des femmes et du travail en rédigeant et en distribuant une série de feuillets de renseignements et en organisant de nombreuses séances d'information dans le cadre de sa série de conférences;

- a fait des exposés à l'occasion d'ateliers de perfectionnement professionnel pour les fonctionnaires, ainsi que des exposés devant des groupes intéressés du secteur privé;

- a encouragé des femmes intéressées à postuler des emplois dans diverses professions et divers métiers, et à acquérir les compétences voulues à cette fin.

III. Mise en oeuvre

A) Programme d'action positive/d'égalité en matière d'emploi

La déclaration de principe sur l'action positive/l'égalité en matière d'emploi prévoit les responsabilités et les rôles suivants :

- La Direction générale de la condition féminine est responsable du Programme d'égalité en matière d'emploi. Elle doit notamment : recommander la ligne directrice à adopter en ce qui concerne le programme; surveiller la mise en oeuvre de ce dernier et l'application de la ligne directrice établie à cet égard; recommander l'approbation ou le rejet des plans d'action des ministères; et préparer un rapport annuel sur le statut des femmes dans la Fonction publique qui sera déposé à l'Assemblée législative.

- Le Conseil de gestion est responsable de la mise en oeuvre globale du Programme d'égalité en matière d'emploi. Il doit notamment : recueillir et approuver les plans d'action des ministères; examiner, en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine, les lignes de conduite relatives aux ressources humaines; et tenir un système de données sur l'emploi, lequel doit satisfaire aux exigences de la Direction générale en ce qui concerne la surveillance et les rapports à présenter dans le cadre du programme.

- Les ministères, commissions et organismes de la Fonction publique sont responsables de la mise en oeuvre du Programme d'égalité en matière d'emploi, et ils doivent en rendre compte. Ils doivent notamment : préparer des plans d'action précis assortis d'objectifs mesurables; préparer un rapport annuel; et revoir leurs lignes de conduite et pratiques en matière de ressources humaines.

B) Élaboration des plans d'action

- Le Conseil de gestion a approuvé la déclaration de principe sur l'égalité en matière d'emploi et il l'a communiquée aux ministères.

- Le Conseil de gestion a ordonné aux ministères d'élaborer des plans d'action de trois ans ayant pour objet d'accroître la représentation des femmes. Ces plans d'action doivent être soumis à l'approbation du Conseil de gestion et du Conseil exécutif.

- Les ministères ont élaboré des plans d'action de trois ans qui seront révisés une fois par année. Ils y ont prévu des objectifs numériques et des stratégies concrètes visant à améliorer la représentation des femmes dans les catégories, les groupes et les niveaux où elles sont sous-représentées.

C) Objectifs numériques

Tous les plans d'action des ministères sont conformes aux directives régissant le Programme d'égalité en matière d'emploi, et tous comprennent un certain nombre d'éléments clés en commun :

1) Objectifs mesurables et échéanciers pour améliorer la représentation des femmes dans tous les secteurs professionnels.

2) Mesures et stratégies concrètes visant à garantir la réalisation des objectifs.

3) Élimination des obstacles à l'emploi.

4) Surveillance des résultats, y compris préparation de rapports annuels et révision des objectifs à des intervalles réguliers.

Les plans des ministères varient d'un ministère à l'autre, en fonction de la situation particulière et de la composition de chacun.

PROGRÈS ACCOMPLIS DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE ENTRE LE 31 DÉCEMBRE 1984 ET LE 31 DÉCEMBRE 1986

Depuis le rapport général, certains changements se sont produits et certains progrès ont été accomplis dans le statut professionnel des femmes travaillant dans la Fonction publique. Parmi ces changements et progrès figurent les suivants :

IV Représentation

- Dans l'ensemble, la proportion de femmes dans la Fonction publique est passée de 37,2 % en 1984 à 36,0 % en 1986. Cette augmentation a été enregistrée dans les emplois tant traditionnels que non traditionnels.

- Au moment du rapport général, 59,4 % de toutes les femmes fonctionnaires travaillaient dans la catégorie du soutien administratif. En décembre 1986, ce pourcentage était tombé à 58,2 %.

- La proportion de femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle a augmenté de 2,3 %. Cette hausse a été enregistrée dans les emplois tant traditionnels que non traditionnels.

- La proportion de femmes dans la catégorie administrative a augmenté de 2,0 %, en grande partie à la suite d'une hausse du nombre de femmes dans les classes suivantes : agent(e) d'administration, analyste de programmes informatiques, vérificateur(trice) de l'impôt provincial, agent(e) de promotion touristique, agent(e) du personnel et cadre supérieur.

- Le nombre de femmes et leur proportion ont augmenté dans les groupes d'emplois sous-représentés suivants :

  Spécialistes en sciences physiques
  Sciences forestières
  Ingénieur et architecte
  Programmes culturels et des loisirs
  Agriculture
  Médecine vétérinaire
  Technicien(ne) et technologue des travaux de génie
  Inspection technique
  Services administratifs

V Écart salarial

- L'écart entre le salaire des femmes et celui des hommes a diminué de 2,1 % depuis le rapport général.

- Le salaire annuel moyen des femmes au 31 décembre 1986 s'établissait à 79,7 % de celui des hommes.

- Le nombre de femmes qui gagnent 30 000 $ et plus a augmenté de 8,6 % depuis le rapport général.

VI Formation et perfectionnement

- Tous les fonctionnaires, hommes et femmes, se sont vu offrir un vaste éventail de possibilités de formation.

- Les ministères ont offert de nombreuses possibilités de perfectionnement; un grand nombre de femmes ont pu profiter de diverses mesures, p. ex. suppléance à des postes de direction ou de surveillance; affectation provisoire; rotation de postes; participation à des comités et des groupes de travail; l'addition de nouvelles tâches et affectations spéciales.

- Plusieurs ministères ainsi que le Conseil de gestion ont offert des ateliers de perfectionnement professionnel au personnel de soutien.

VII Lignes de conduite et pratiques en matière d'emploi

- En 1985, le Conseil de gestion a approuvé une Directive sur le harcèlement personnel et sexuel pour les services publics.

- En 1985, le Conseil de gestion a approuvé pour les employé(e)s non syndiqué(e)s une directive qui leur permet de répartir, sur 26 périodes de paye au maximum, les réductions dans leurs salaires et leurs avantages sociaux pour les congés non payés d'une durée minimale de 5 jours et d'une durée maximale de 2 mois. Cette directive s'ajoute à la directive actuelle sur les congés non payés.

- En janvier 1986, le Conseil de gestion a distribué la Directive sur le partage des tâches pour les employé(e)s non syndiqué(e)s de la Partie I des services publics, qui venait d'être approuvée.

- Le Conseil de gestion a examiné l'opportunité d'étendre la Directive sur le partage des tâches aux employé(e)s syndiqué(e)s.*

* Approuvé ou établi après la période visée par le présent rapport.

- En 1986, le Conseil de gestion a élaboré une proposition visant un programme de perfectionnement professionnel pour le personnel du soutien administratif dans la partie I des services publics.*

- En décembre 1986, on a annoncé que des services de garderie de jour seraient offerts aux fonctionnaires.

- On procède actuellement à la création d'un Comité pour l'élimination des stéréotypes sexuels dans les communications gouvernementales, qui sera composé de représentant(e)s du Conseil de gestion et du ministère de l'Approvisionnement et des Services, et présidé par la Direction générale de la condition féminine.*

- On procède actuellement à la création d'un comité qui sera chargé d'étudier les lignes de conduite régissant les congés payés et les congés non payés des employé(e)s non syndiqué(e)s. Le comité, qui est présidé par le Conseil de gestion, comprend des représentant(e)s de la Direction générale de la condition féminine ainsi que d'autres ministères.* On a élaboré, relativement à certaines des recommandations figurant dans le rapport général, des propositions qui seront soumises au Conseil de gestion.

- Le Conseil de gestion a établi une formule pour la collecte de statistiques sur le recrutement, afin de garantir que ces statistiques satisferont aux exigences que doivent respecter à cet égard les rapports annuels sur l'égalité en matière d'emploi.

VIII **Concours dans l'ensemble de la Fonction publique, 1986 (Du 1er janvier au 31 décembre 1986)**

- Dans la catégorie scientifique et professionnelle, la majorité des postes attribués à des femmes se situaient dans des groupes où les femmes sont traditionnellement concentrées, ou des groupes où les deux sexes sont normalement représentés, p. ex. sciences infirmières, réhabilitation et planification. De toutes les femmes nommées dans cette catégorie, 6,2 % l'ont été dans deux des groupes sous-représentés, soit spécialistes sciences physiques et éducation (non enseignants). Du nombre total de postes comblés au moyen d'un concours, 51,2 % ont été attribués à des femmes.

* Approuvé ou établi après la période visée par le présent rapport.

- En ce qui concerne la catégorie technique, 17,6 % des postes comblés par concours ont été attribués à des femmes. Toutes ces nominations ont été faites dans des groupes sous-représentés, soit dessin et art graphique, technicien(ne) et technologue des travaux de génie, services de ressources et inspection technique.

- Dans la catégorie administrative, 30,4 % des postes comblés par concours ont été attribués à des femmes.

- Dans la catégorie de l'exploitation, 7,2 % des postes comblés par concours ont été attribués à des femmes. Toutefois, aucune de ces nominations ne se situait dans les groupes sous-représentés, soit manoeuvres et hommes de métier, et manoeuvres et hommes de métier (surveillance).

- De toutes les femmes recrutées au moyen d'un concours, 4,3 % l'ont été dans des groupes sous-représentés.

PROFILS DES MINISTÈRES

Ces profils des ministères présentent le statut professionnel des femmes et des hommes au 31 décembre 1986. Les données qui y figurent constituent la base à partir de laquelle on pourra évaluer dans quelle mesure les progrès prévus dans le plan d'action de trois ans de chaque ministère auront été accomplis.

Depuis la création de la Direction générale de la condition féminine, des efforts considérables ont été faits pour faire connaître davantage les objectifs du Programme d'égalité en matière d'emploi. Un certain nombre de changements positifs se sont produits dans le statut professionnel des femmes.

Dans chaque profil, les commentaires sur les progrès ou sur les changements dans le recrutement, la promotion ou la formation des femmes sont axés sur les catégories où elles sont peu représentées plutôt que sur les catégories où elles ont été traditionnellement concentrées. Ils portent sur la période allant du dépôt du rapport général* au 31 décembre 1986. Tous les renvois au rapport général s'appliquent aux données recueillies le 31 décembre 1984. Les commentaires sont fondés sur une analyse des statistiques des ministères** ainsi que sur des entretiens avec des représentant(e)s des ministères.

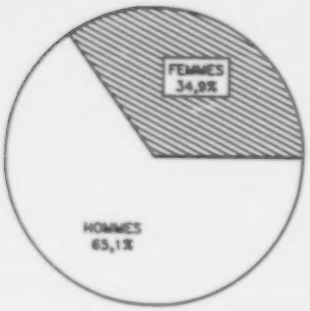
Les commentaires sur les progrès ont pour objet de résumer les changements survenus dans le statut professionnel des femmes; ils ne donnent donc pas une image complète de la situation. En raison de la restructuration et de la réorganisation du gouvernement annoncées en octobre 1985, il a été difficile de décrire les changements qui se sont produits dans certains ministères.

* L'action positive dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick : pour une stratégie du changement. Direction générale de la condition féminine, mai 1986.

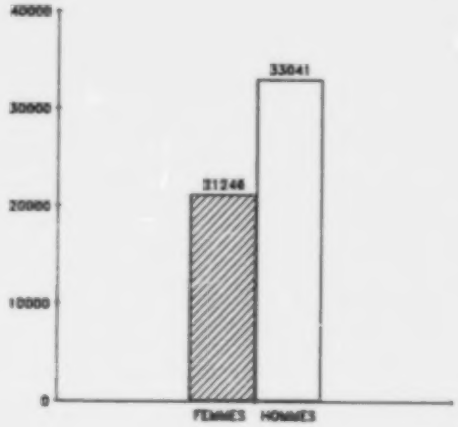
** Les commentaires ne s'appliquent pas à la catégorie Hors catégorie, car celle-ci ne comprend que des représentants élus.

Ministère des Affaires municipales et de l'Environnement
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



SALAIRE MOYEN



Nombre total d'employés - 350
Femmes - 122
Hommes - 228

Le salaire des femmes s'établit à 64,3 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

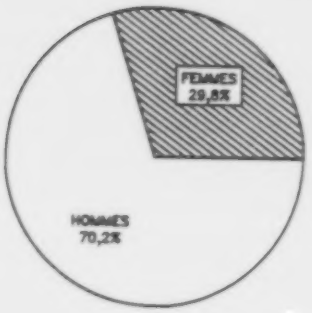
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	37	5	11,9
Technique	145	24	14,2
Administrative	34	5	12,8
Soutien administratif	2	83	97,6
Exploitation	4	0	00,0
Autres	5	5	50,0
Hors catégorie	1	0	00,0

Commentaires sur les progrès

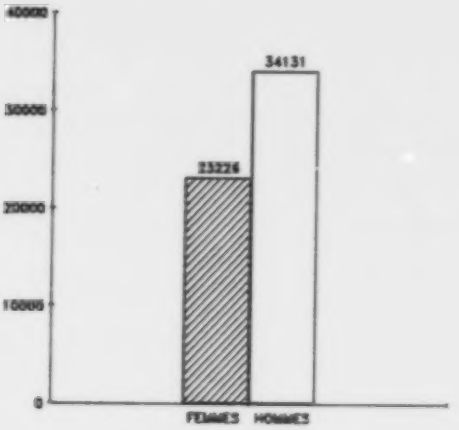
En 1986, on a fusionné l'ancien ministère des Affaires municipales avec le ministère de l'Environnement pour créer le nouveau ministère. La réorganisation n'est pas encore terminée. Le nombre de femmes travaillant dans la classe sous-représentée d'estimateur (trice) a augmenté depuis le rapport général. Le ministère n'a pas encore fixé d'objectifs généraux ni d'objectifs numériques pour le Programme d'égalité en matière d'emploi.

Ministère de l'Agriculture
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



SALAIRE MOYEN



Nombre total d'employés - 299
Femmes - 89
Hommes - 210

Le salaire des femmes s'établit à 68,0 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

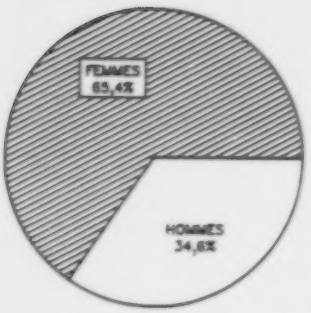
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	117	12	9,3
Technique	42	9	17,6
Administrative	18	1	5,3
Soutien administratif	4	59	93,7
Exploitation	22	5	18,5
Autres	6	3	33,3
Hors catégorie	1	0	00,0

Commentaires sur les progrès

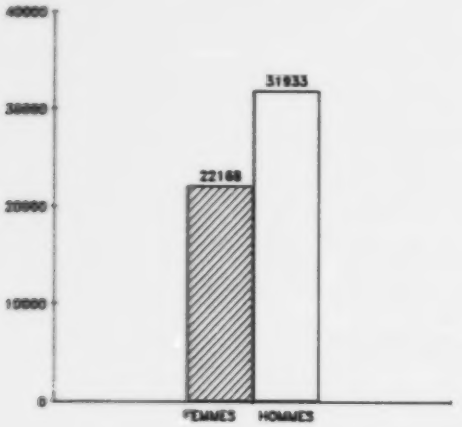
Depuis le rapport général, la représentation globale des femmes a diminué de 1,5 %. Dans la catégorie technique, cette baisse est attribuable au fait que moins de femmes travaillent comme techniciennes agricoles. Leur représentation a augmenté dans la catégorie scientifique et professionnelle, des femmes ayant été nommées à un poste de vétérinaire et un poste d'agente supérieure de recherche et de planification. L'écart entre le salaire des femmes et celui des hommes a diminué de 2,1 %. Le ministère a offert divers cours à ses employées, notamment dans les domaines suivants : perfectionnement professionnel, initiation à l'informatique, gestion du temps, gestion agricole et analyse des besoins. Il n'a pas encore fixé d'objectifs généraux ni d'objectifs numériques pour le Programme d'égalité en matière d'emploi.

Ministère de l'Aide au revenu
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



SALAIRE MOYEN



Nombre total d'employés - 341
Femmes - 223
Hommes - 118

Le salaire des femmes s'établit à 69,4 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

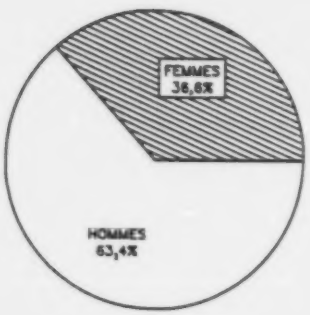
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	73	30	29,1
Technique	0	0	00,0
Administrative	29	10	25,6
Soutien administratif	12	180	93,8
Exploitation	2	0	00,0
Autres	1	3	75,0
Hors catégorie	1	0	00,0

Commentaires sur les progrès

Le ministère a été formé en 1986 pour regrouper les programmes et services d'aide au revenu, qui étaient auparavant administrés par les anciens ministères des Services sociaux, de la Jeunesse et des Loisirs, de la Santé et de l'Éducation, ainsi que par la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick. Depuis la réorganisation, une femme a été nommée agente d'administration, et une autre directrice régionale de l'aide au revenu. Il s'agit là de deux classes d'emploi dans lesquelles les femmes sont sous-représentées. Le ministère a l'intention d'accroître la représentation des femmes dans les postes administratifs; toutefois, il n'a pas encore fixé d'objectifs numériques pour le Programme d'égalité en matière d'emploi.

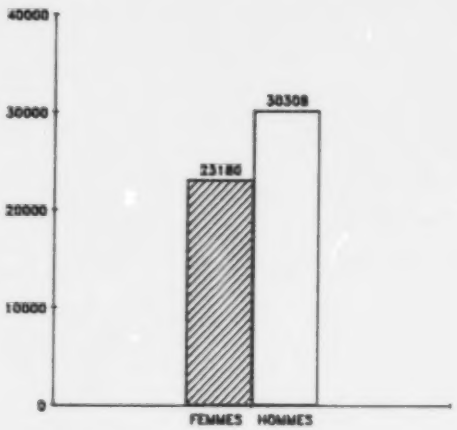
Ministère de l'Approvisionnement et des Services
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



Nombre total d'employés - 473
Femmes - 173
Hommes - 300

SALAIRE MOYEN



Le salaire des femmes s'établit à 76,4 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

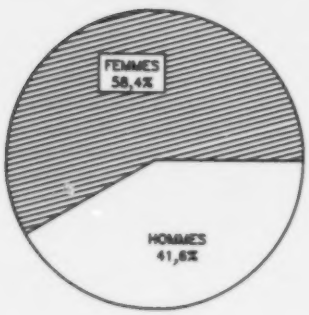
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	13	1	7,1
Technique	31	0	00,0
Administrative	110	55	33,3
Soutien administratif	45	110	71,0
Exploitation	98	6	5,8
Autres	2	1	33,3
Hors catégorie	1	0	00,0

Commentaires sur les progrès

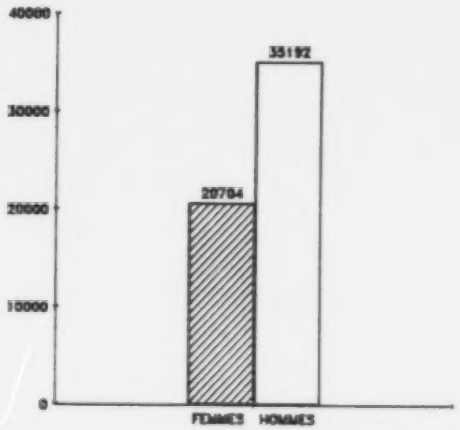
Bien que le nombre de femmes travaillant au ministère ait très peu changé depuis le rapport général, leur représentation globale a diminué de 3,3 %. Néanmoins, certains changements se sont produits. Une femme a été nommée au poste non traditionnel de surveillante d'entretien des terrains et des aménagements paysagers. Pour la première fois, une femme a été nommée à un poste d'analyste de contrôle des produits. Le nombre de femmes occupant des postes de traductrice à des niveaux supérieurs (IV, V) a augmenté. La représentation des femmes dans la classe sous-représentée des opérateur(trice)s d'équipement informatique est passée de 15,8 % à 33,3 %. Un certain nombre de femmes dans la catégorie du soutien administratif se sont vu confier des tâches de surveillance ou de gestion, et d'autres femmes ont été nommées suppléantes à des postes de niveau supérieur. Le ministère n'a pas encore fixé d'objectifs généraux ni d'objectifs numériques pour le Programme d'égalité en matière d'emploi.

Bureau du contrôleur
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



SALAIRE MOYEN



Nombre total d'employés - 89
Femmes - 52
Hommes - 37

Le salaire des femmes s'établit à 58,8 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

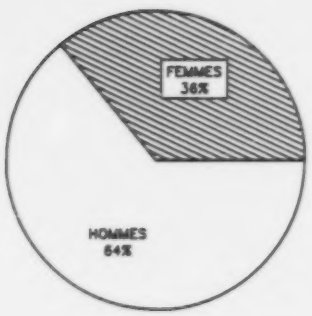
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	0	0	00,0
Technique	0	0	00,0
Administrative	30	4	11,8
Soutien administratif	6	47	88,7
Exploitation	0	0	00,0
Autres	1	1	50,0
Hors catégorie	0	0	00,0

Commentaires sur les progrès

Depuis le rapport général, il s'est produit peu de changements dans la représentation globale des femmes. Toutefois, l'écart entre le salaire des femmes et celui des hommes a diminué de 2,5 %. Le Bureau a adopté un système d'évaluation et d'examen du rendement, et il a préparé un Plan de formation et de perfectionnement pour le personnel. Il a également adopté une politique de rotation de postes pour aider les employé(e)s de même niveau à élargir leur expérience. Ces mesures sont considérées comme d'autres moyens de faciliter la mise en oeuvre du Programme d'égalité en matière d'emploi. Une autre femme a été nommée dans la classe sous-représentée des agent(e)s du Trésor, et c'est dans cette classe que le Bureau tentera tout particulièrement d'accroître la représentation des femmes.

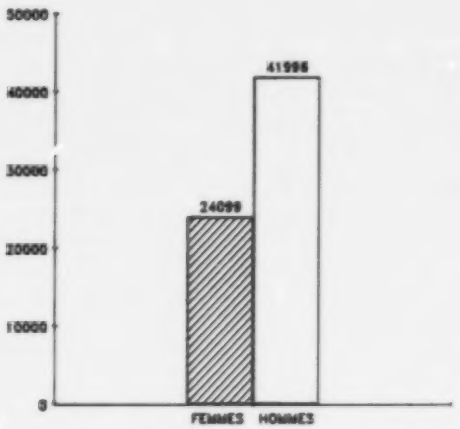
Ministère du Commerce et de la Technologie
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



Nombre total d'employés - 111
Femmes - 40
Hommes - 71

SALAIRE MOYEN



Le salaire des femmes s'établit à 57,4 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

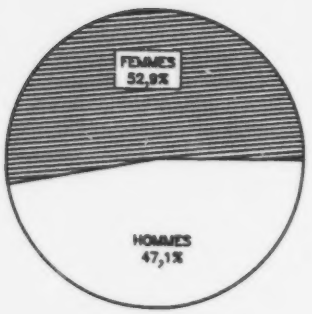
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	62	7	10,1
Technique	0	0	00,0
Administrative	4	3	42,9
Soutien administratif	0	24	100,0
Exploitation	0	0	00,0
Autres	4	6	60,0
Hors catégorie	1	0	00,0

Commentaires sur les progrès

En 1986, le ministère s'est doté d'un Secrétariat aux sciences et à la technologie. Depuis le rapport général, la représentation des femmes a augmenté de 5,6 %, et l'écart salarial a diminué de 1,8 %. Trois femmes ont été nommées agente de développement industriel, classe où les femmes sont sous-représentées. C'est dans cette classe, qui représente presque toute la catégorie scientifique et professionnelle du ministère, que des efforts spéciaux seront faits pour accroître la représentation des femmes. En 1986, une femme a fréquenté le Collège de la Défense nationale.

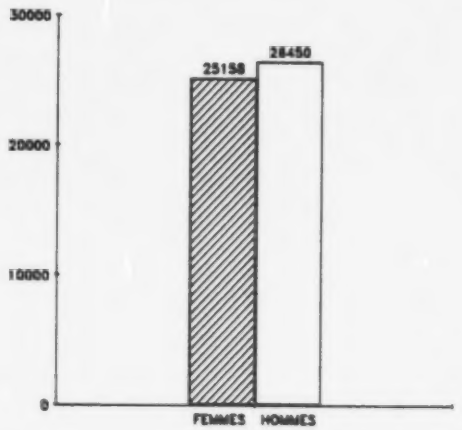
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



Nombre total d'employés - 174
Femmes - 92
Hommes - 82

SALAIRE MOYEN



Le salaire des femmes s'établit à 95,1 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

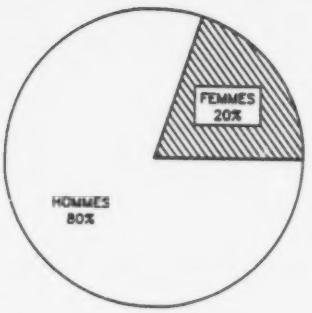
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	18	56	75,7
Technique	0	0	00,0
Administrative	14	2	12,5
Soutien administratif	1	21	95,5
Exploitation	48	12	20,0
Autres	1	1	50,0
Hors catégorie	0	0	00,0

Commentaires sur les progrès

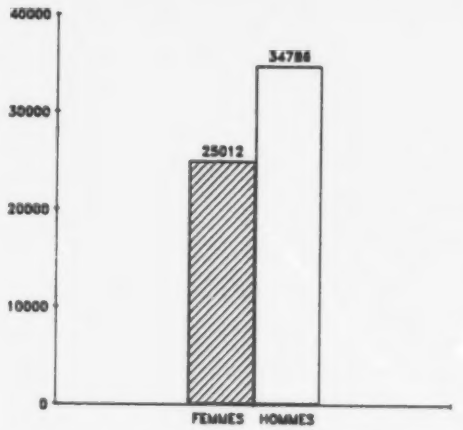
Depuis le rapport général, la représentation globale des femmes a augmenté de 3,2 %, une hausse largement attribuable à une augmentation du nombre de femmes occupant des postes de travailleuse social et d'infirmière. L'écart entre le salaire des femmes et celui des hommes a diminué de 1,3 %. La Commission a mis sur pied un Système d'évaluation du rendement qui, à son avis, devrait faciliter la mise en oeuvre du Programme d'égalité en matière d'emploi. En outre, un groupe de travail a été chargé de résoudre les problèmes, ce qui aidera à offrir des possibilités de perfectionnement aux femmes. Des cadres hiérarchiques ont participé à la préparation du plan d'action de la Commission relatif à l'égalité en matière d'emploi. Le plan prévoit des objectifs numériques pour accroître la représentation des femmes dans la catégorie administrative et la catégorie de l'exploitation.

Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



SALAIRE MOYEN



Nombre total d'employés - 45
Femmes - 9
Hommes - 36

Le salaire des femmes s'établit à 71,9 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

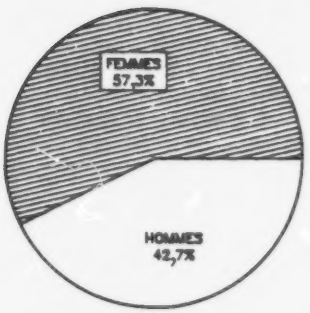
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	0	2	100,0
Technique	27	0	00,0
Administrative	4	3	42,9
Soutien administratif	1	3	75,0
Exploitation	0	0	00,0
Autres	4	1	20,0
Hors catégorie	0	0	00,0

Commentaires sur les progrès

Depuis le rapport général, la proportion de femmes a légèrement diminué; toutefois, leur nombre n'a pas changé. L'écart salarial a diminué de 6,2 %, les femmes continuant à monter dans l'échelle des salaires. La Commission a confié des responsabilités additionnelles à une professionnelle, et elle a eu recours à des moyens innovateurs pour encourager son personnel à prendre des congés d'études et à suivre des cours de perfectionnement professionnel. Des renseignements sur les possibilités d'emploi qui existent à la Commission ont été fournis à l'occasion des journées d'orientation organisées par les écoles. La Commission a l'intention d'accroître la représentation des femmes, tout particulièrement dans la classe des agent(e)s de l'hygiène et de la sécurité au travail, qui représente sa catégorie technique.

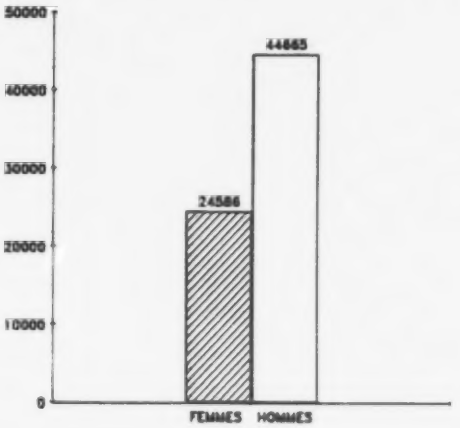
Conseil de gestion
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



Nombre total d'employés - 103
Femmes - 59
Hommes - 44

SALAIRE MOYEN



Le salaire des femmes s'établit à 55,0 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

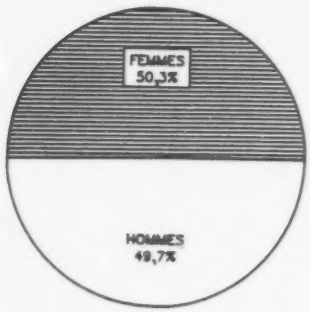
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	3	4	57,1
Technique	0	0	00,0
Administrative	36	14	28,0
Soutien administratif	2	38	95,0
Exploitation	0	0	00,0
Autres	2	3	60,0
Hors catégorie	1	0	00,0

Commentaires sur les progrès

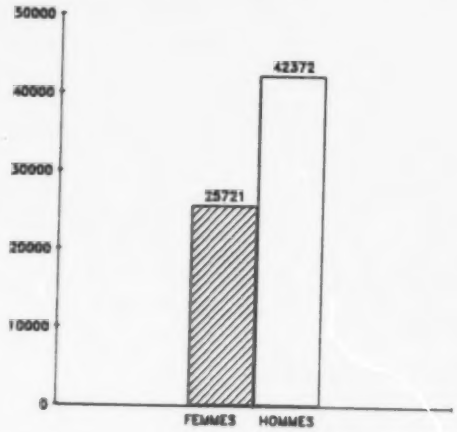
Depuis le rapport général, la représentation des femmes a augmenté de 6,7 %, et l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes a diminué de 2,7 %. Parmi les changements qui se sont produits figure la nomination d'une femme à un poste de conseillère du Trésor et d'une autre au poste de directrice exécutive de l'Administration des ressources humaines. Le ministère a l'intention d'accroître la représentation des femmes à tous les échelons supérieurs.

Ministère de l'Éducation *
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



SALAIRE MOYEN



Nombre total d'employés - 151
Femmes - 76
Hommes - 75

Le salaire des femmes s'établit à 60,7 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	33	19	36,5
Technique	2	0	00,0
Administrative	31	4	11,4
Soutien administratif	3	50	94,3
Exploitation	2	0	00,0
Autres	3	3	50,0
Hors catégorie	1	0	00,0

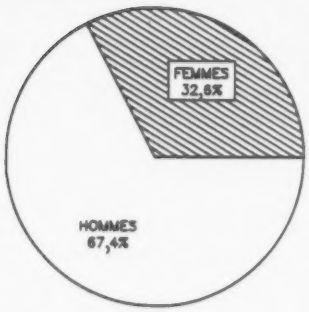
Commentaires sur les progrès

Depuis le rapport général, la représentation des femmes au ministère a augmenté de 5,6 %, bien que leur nombre ait diminué. L'écart salarial a augmenté de 1,6 %. Pour la première fois, une femme a été nommée à un poste de la classe de cadre supérieur. La représentation des femmes s'est accrue dans les classes sous-représentées des agent(e)s de recherche et de planification et des agent(e)s du personnel. En 1985, une femme a été nommée au poste de coordonnatrice du Programme d'action positive/d'égalité en matière d'emploi. Des séances de sensibilisation à l'égalité en matière d'emploi ont été organisées à l'intention des membres de la direction. Le ministère a adopté une Directive sur les critères de sélection reliés à l'emploi, et il a offert des occasions de formation de perfectionnement professionnel à son personnel et une aide financière à cet égard. Il a l'intention d'accroître la représentation des femmes dans les emplois professionnels et administratifs.

* Le ministère se compose uniquement d'employé(e)s de la partie I des services publics; par conséquent, les enseignant(e)s, les directeur(trice)s d'école, le personnel non enseignant dans les écoles et les employé(e)s des conseils scolaires sont exclus.

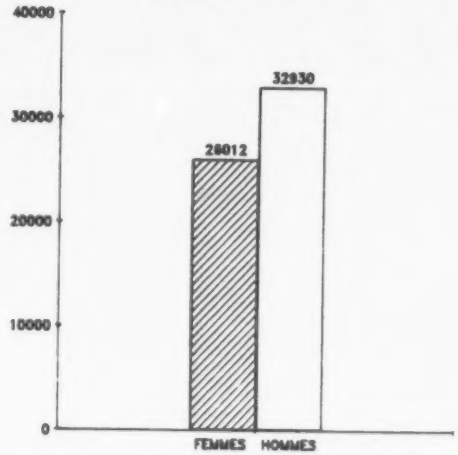
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



Nombre total d'employés - 965
Femmes - 315
Hommes - 650

SALAIRE MOYEN



Le salaire des femmes s'établit à 79,0 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

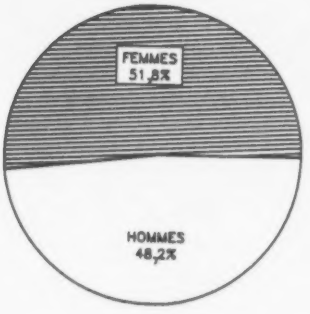
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	475	165	25,8
Technique	3	0	00,0
Administrative	26	7	21,2
Soutien administratif	8	121	93,8
Exploitation	108	17	13,6
Autres	30	4	11,8
Hors catégorie	0	1	100,0

Commentaires sur les progrès

Le ministère a été réorganisé en 1986 lorsque le ministère de l'Éducation permanente a été fusionné avec la Division des ressources humaines de l'ancien ministère du Travail et des Ressources humaines, l'École d'artisanat de l'ancien ministère des Ressources historiques et culturelles, et le Centre de formation linguistique de la Commission de la Fonction publique. En 1985, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation a créé le poste de conseillère spéciale sur les questions féminines. La représentation des femmes s'est accrue dans les classes sous-représentées suivantes : instructeur (trice) de l'enseignement technique, agent(e) pédagogique et concierge. Le ministère a l'intention maintenant d'essayer d'accroître la représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie administrative et la catégorie de l'exploitation.

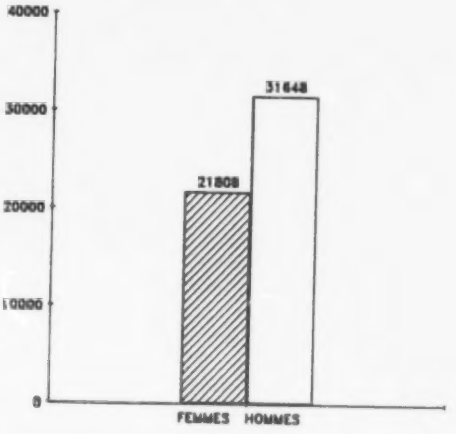
Ministère des Finances
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



Nombre total d'employés - 255
Femmes - 132
Hommes - 123

SALAIRE MOYEN



Le salaire des femmes s'établit à 68,9 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

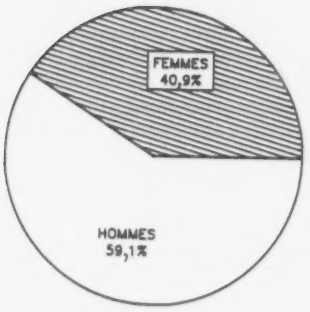
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	6	3	33,3
Technique	0	0	00,0
Administrative	82	9	9,9
Soutien administratif	32	119	78,8
Exploitation	0	0	00,0
Autres	2	1	33,3
Hors catégorie	1	0	00,0

Commentaires sur les progrès

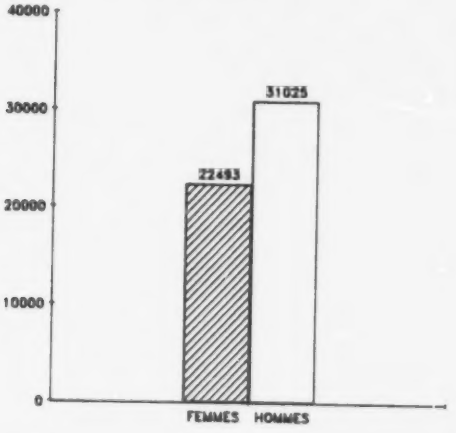
Depuis le rapport général, la représentation globale des femmes a augmenté de 2,8 %, une hausse de 6 % ayant été enregistrée dans la catégorie administative sous-représentée. Cette hausse est attribuable à une augmentation du nombre de femmes qui ont été nommées à des postes de vérificatrice de l'impôt provincial et d'agente d'administration. En outre, pour la première fois des femmes ont été nommées à des postes de la classe de cadre supérieur et de surveillante de l'administration de l'impôt. L'écart entre le salaire des femmes et celui des hommes a diminue de 2 %. Le ministère s'est fixé des objectifs numériques pour accroître la représentation des femmes dans la classe des vérificateur(trice)s de l'impôt, et il offrira des possibilités de formation et de perfectionnement aux femmes qui occupent des postes d'agente de perception.

Ministère de la Justice
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



SALAIRE MOYEN



Nombre total d'employés - 1003
Femmes - 410
Hommes - 593

Le salaire des femmes s'établit à 72,4 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

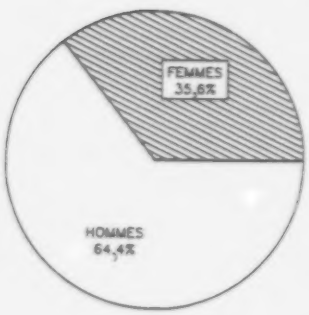
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	65	34	34,3
Technique	1	0	00,0
Administrative	59	9	13,2
Soutien administratif	144	300	67,6
Exploitation	236	29	10,9
Autres	87	38	30,4
Hors catégorie	1	0	00,0

Commentaires sur les progrès

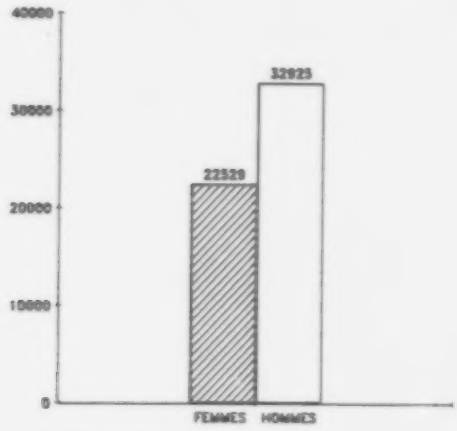
Bien qu'il se soit produit peu de changements dans la représentation générale des femmes ou dans l'écart salarial depuis le rapport général, plusieurs progrès ont été enregistrés. En 1985, pour la première fois une femme a été nommée juge de la Cour provinciale, et une autre l'a été en 1986. Pour la première fois aussi, une femme a été nommée agente administrative de la patrouille routière, et une autre a été nommée médiatrice en chef des loyers. Environ 90 femmes de la catégorie du soutien administratif ont participé à des ateliers de perfectionnement professionnel. Deux professionnelles ont été nommées suppléantes, à des postes de surveillante dans des établissements correctionnels. Le ministère a l'intention d'accroître la représentation des femmes dans divers secteurs, y compris les services de police, l'administration et la classe des avocat(e)s.

Ministère des Pêches
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



SALAIRE MOYEN



Nombre total d'employés - 101
Femmes - 36
Hommes - 65

Le salaire des femmes s'établit à 68,4 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	25	7	21,9
Technique	14	0	00,0
Administrative	11	2	15,4
Soutien administratif	4	25	86,2
Exploitation	8	0	00,0
Autres	2	2	50,0
Hors catégorie	1	0	00,0

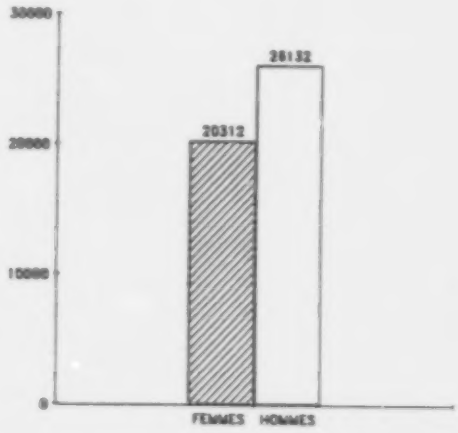
Commentaires sur les progrès

Depuis le rapport général, la représentation des femmes a augmenté de 1,5 %, et l'écart salarial a diminué de 2,5 %. Le nombre de femmes s'est accru dans la classe des biologistes de la faune et des ichtyobiologistes. Pour la première fois une femme a occupé un poste de suppléance d'agente des prêts aux pêcheurs. Le ministère tentera d'accroître la représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie technique, la catégorie administrative et la catégorie de l'exploitation.

Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION

SALAIRE MOYEN



Nombre total d'employés - 831
Femmes - 156
Hommes - 675

Le salaire des femmes s'établit à 77,7 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

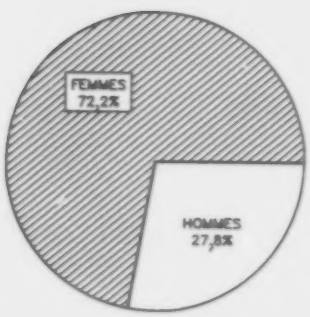
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	103	3	2,8
Technique	306	11	3,5
Administrative	31	4	11,4
Soutien administratif	12	127	91,4
Exploitation	204	1	00,5
Autres	18	10	35,7
Hors catégorie	1	0	00,0

Commentaires sur les progrès

Le ministère a été créé en 1986, après le fusionnement de l'ancien Secrétariat de l'énergie avec le ministère des Ressources naturelles. Depuis la réorganisation, les femmes ont fait des progrès dans la catégorie technique et la catégorie administrative, avec la nomination de femmes à des postes de technicienne des travaux de génie, d'analyste de programmes informatiques et d'agente du personnel. Une femme a été nommée suppléante à un poste d'administratrice supérieure. Le ministère compte maintenant augmenter la représentation des femmes dans les secteurs de l'administration et de l'exploitation.

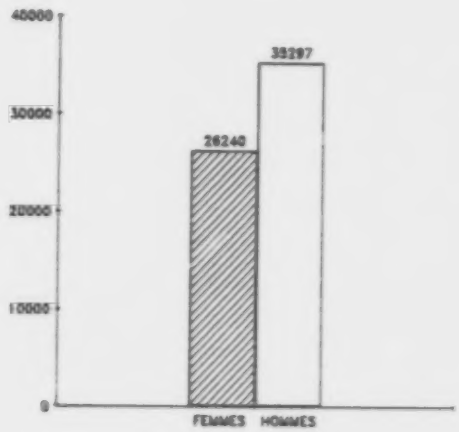
Ministère de la Santé et des Services communautaires
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



Nombre total d'employés - 1135
Femmes - 820
Hommes - 315

SALAIRE MOYEN



Le salaire des femmes s'établit à 74,3 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	208	463	69,0
Technique	32	2	5,9
Administrative	51	41	44,6
Soutien administratif	9	251	96,5
Exploitation	15	57	79,2
Autres	0	5	100,0
Hors catégorie	0	1	100,0

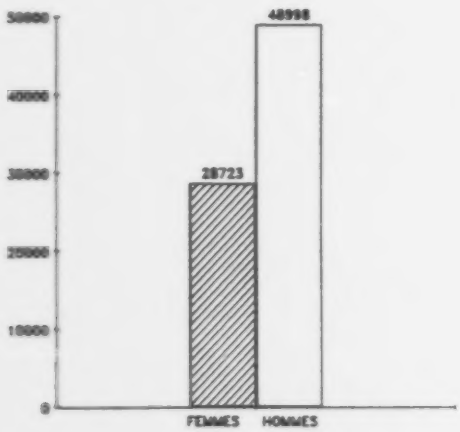
Commentaires sur les progrès

Le ministère a été créé en 1986; il regroupe l'ancien ministère de la Santé et certaines directions de l'ancien ministère des Services sociaux. Depuis la réorganisation, deux femmes ont été nommées dans la nouvelle classe des agent(e)s des services financiers; deux autres ont été nommées à des postes de la classe de cadre supérieur et une femme est entrée dans la classe stagiaire des inspecteur(trice)s de l'hygiène publique. Au cours de 1986, 16 postes de suppléance de niveau supérieur ont été occupés par des femmes. Le ministère a offert des ateliers de perfectionnement professionnel à une quarantaine de femmes. Bien qu'il ait défini les classes et les niveaux où les femmes sont sous-représentées, il n'a pas encore fixé d'objectifs numériques pour le Programme d'égalité en matière d'emploi.

Secrétariat du Cabinet
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION

SALAIRE MOYEN



Nombre total d'employés - 36
Femmes - 19
Hommes - 17

Le salaire des femmes s'établit à 58,6 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

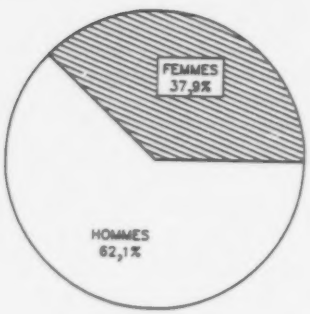
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	9	8	47,1
Technique	0	0	00,0
Administrative	4	1	20,0
Soutien administratif	0	6	100,0
Exploitation	0	0	00,0
Autres	4	4	50,0
Hors catégorie	0	0	00,0

Commentaires sur les progrès

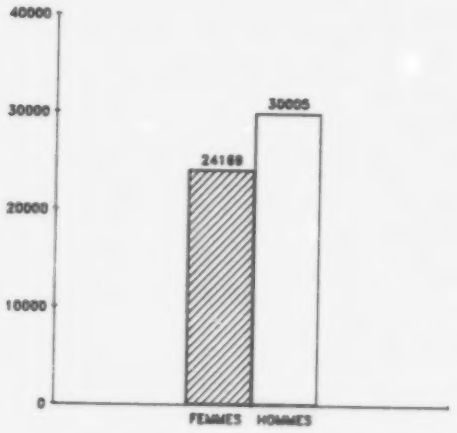
Le Secrétariat du Cabinet est l'organisme central responsable des politiques et de la planification au sein du gouvernement. Son personnel se compose d'une petite équipe de hauts fonctionnaires. Le Secrétariat s'efforcera d'offrir aux femmes davantage de possibilités de formation et de perfectionnement.

Ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



SALAIRE MOYEN



Nombre total d'employés - 306
Femmes - 116
Hommes - 190

Le salaire des femmes s'établit à 80,5 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

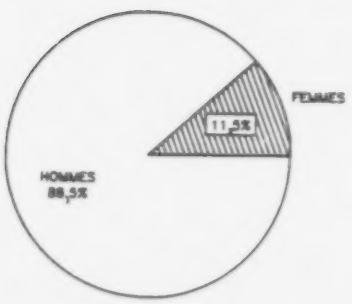
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	55	19	25,7
Technique	32	0	00,0
Administrative	31	18	36,7
Soutien administratif	9	72	88,9
Exploitation	61	2	3,2
Autres	1	5	83,3
Hors catégorie	1	0	00,0

Commentaires sur les progrès

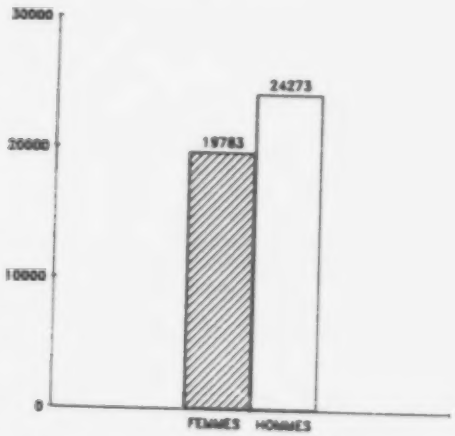
Le ministère a été créé en 1986; il regroupe les anciens ministères du Tourisme, des Ressources historiques et culturelles, ainsi que de la Jeunesse et des Loisirs. Peu de concours ont été lancés au cours de la période de réorganisation. Une femme a été nommée suppléante à un poste de niveau supérieur dans la classe des agent(e)s des programmes culturels et des loisirs. Le ministère a continué à encourager les membres de son personnel de soutien qui en avaient le potentiel à suivre des cours de perfectionnement. Il a l'intention d'accroître la représentation des femmes, tout particulièrement dans la catégorie scientifique et professionnelle et dans la catégorie administrative.

Ministère des Transports
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



SALAIRE MOYEN



Nombre total d'employés -2 073
Femmes - 238
Hommes -1 835

Le salaire des femmes s'établit à 81,5 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

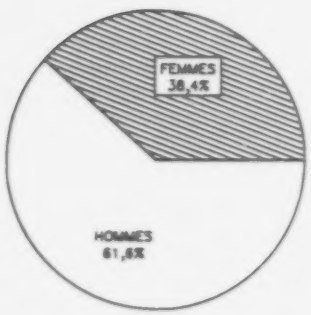
Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	93	8	7,9
Technique	218	9	4,0
Administrative	53	9	14,5
Soutien administratif	94	207	68,8
Exploitation	1 371	3	0,2
Autres	5	2	28,6
Hors catégorie	1	0	00,0

Commentaires sur les progrès

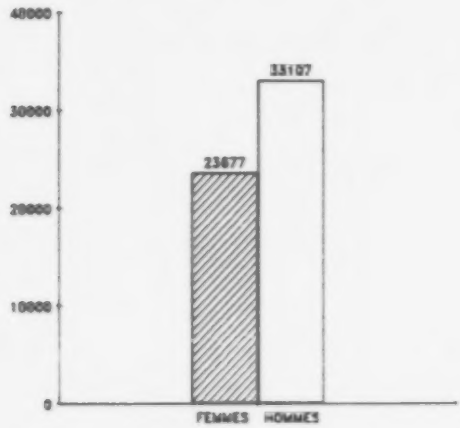
Depuis le rapport général, la représentation globale des femmes a augmenté de 1,1 %, et l'écart salarial a diminué de 2,3 %. Certains progrès ont été accomplis, p. ex. le nombre de femmes dans les classes d'ingénieur(e) et de technicien(ne) des travaux de génie a augmenté. Pour la première fois, des femmes ont été nommées à des postes d'agente d'administration de district de la voirie et d'agente du personnel. Le ministère a adopté des lignes de conduite et des pratiques en matière d'emploi qui sont avantageuses pour les femmes. Il a organisé des ateliers de perfectionnement professionnel auxquels ont participé une soixantaine de femmes. Il a également commencé à organiser des séances de sensibilisation à l'égalité en matière d'emploi à l'intention des gestionnaires et du personnel. Il a l'intention d'accroître la représentation des femmes dans la catégorie administrative, la catégorie technique et la catégorie de l'exploitation, mais il n'a pas encore fixé d'objectifs numériques.

Ministère du Travail
(31 décembre 1986)

REPRESENTATION



SALAIRE MOYEN



Nombre total d'employés - 203
Femmes - 78
Hommes - 125

Le salaire des femmes s'établit à 71,5 % de celui des hommes

Représentation par catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	9	10	52,6
Technique	0	0	00,0
Administrative	17	9	34,6
Soutien administratif	3	51	94,4
Exploitation	0	0	00,0
Autres	95	8	7,8
Hors catégorie	1	0	00,0

Commentaires sur les progrès

Le ministère a été restructuré en 1986; il regroupe maintenant des directions de l'ancien ministère du Travail et des Ressources humaines, et des divisions des anciens ministères du Tourisme, des Transports, ainsi que de la Société d'habitation du Nouveau- Brunswick. Depuis la réorganisation, la représentation globale des femmes a augmenté dans les classes sous-représentées de la catégorie administrative, avec la nomination de femmes à des postes d'agente d'administration de niveau supérieur, d'agente du personnel et d'analyste de programmes informatiques. Au cours de 1986, le ministère a mis au point une stratégie de gestion des ressources humaines, qui prévoit un système uniforme d'évaluation du rendement et une directive modifiée sur le harcèlement sexuel. Le ministère compte augmenter la représentation des femmes, tout particulièrement dans les secteurs de l'administration, des relations de travail et de l'inspection.

RAPPORTS ET TABLEAUX STATISTIQUES

A. Dans l'ensemble de la Fonction publique

B. Par ministère

Les statistiques figurant dans ces tableaux s'appliquent à l'année civile et visent les employé(e)s permanent(e)s de la partie I des services publics. Elles ont été communiquées au Bureau du contrôleur par les ministères eux-mêmes.

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 1

NOMBRE D'EMPLOYÉS PERMANENTS DANS LES SERVICES PUBLICS
DU NOUVEAU-BRUNSWICK - PARTIE 1
DÉCEMBRE 1980 À DÉCEMBRE 1986

Année	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Total
1986	5 927	3 635	9 562
1985	5 851	3 479	9 330
1984	5 894	3 486	9 380
1982	5 902	3 416	9 318
1980	5 665	3 156	8 821

Le nombre d'employées dans la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick a enregistré une hausse de 15,1 % depuis le 31 décembre 1980. Au cours de la même période, le nombre d'employés a augmenté de 4,6 %.

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 2

ÂGE MOYEN ET ANNÉES DE SERVICE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE
31 DÉCEMBRE 1986

CATÉGORIE	ÂGE MOYEN		MOYENNE DES ANNÉES DE SERVICE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Scientifique et professionnelle	42	38	12	8
Technique	42	36	14	9
Administrative	44	38	13	9
Soutien administratif	42	37	10	10
Exploitation	46	41	11	9
Autres*	46	38	10	9
POUR L'ENSEMBLE	44	38	12	9

* La catégorie Autres comprend les employé(e)s exclu(e)s, non syndiqué(e)s, définis dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, S.R.N.B. 1973, c. P-25.

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 3

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DANS LA
FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
31 DÉCEMBRE 1984, 1986

CATÉGORIE	Déc. 1986 Tous les hommes (%)	Déc. 1986 Toutes les femmes (%)	Déc. 1984 Toutes les femmes (%)
Scientifique et professionnelle	24,7	24,2	23,7
Technique	14,5	1,5	1,6
Administrative	11,4	5,4	5,2
Soutien administratif	6,9	58,2	59,4
Exploitation	37,6	6,3	7,7
Autres*	4,8	4,4	*

* Les données ne sont pas disponibles pour 1984. La catégorie Autres comprend les employé(e)s exclu(e)s, non syndiqué(e)s, définis dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, S.R.N.B. 1973, c. P-25.

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 4

LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
REPRÉSENTATION AU SEIN DE CHAQUE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
31 DÉCEMBRE 1980, 1982, 1984, 1985, 1986

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	1980		1982		1984		1985		1986	
	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	67,7	32,3	64,9	35,1	63,7	36,3	63,2	36,8	61,4	38,6
Technique	93,1	06,9	94,4	05,6	94,0	06,0	94,2	5,8	93,9	6,1
Administrative	84,4	15,6	81,6	18,4	78,0	22,0	78,0	22,0	76,0	24,0
Soutien administratif	17,1	82,9	15,8	84,2	16,4	83,6	16,6	83,4	16,2	83,8
Exploitation	88,2	11,8	88,9	11,1	89,2	10,8	90,9	9,1	91,2	8,8
Autres	*	*	*	*	*	*	65,0	35,0	66,5	33,5
TOTAL	64,0	36,0	63,2	36,8	62,8	37,2	62,7	37,3	62,0	38,0

* Les données ne sont pas disponibles avant 1985. La catégorie Autres comprend les employé(e)s exclu(e)s, non syndiqué(e)s, définis dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, S.R.N.B. 1973, c. P-25.

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 5

REPRÉSENTATION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET GROUPE D'EMPLOIS
31 DÉCEMBRE 1984, 1986

CATÉGORIE/GROUPE	Déc. 1986 Hommes (Nbre)	Déc. 1986 Femmes (Nbre)	Déc. 1986 Femmes (%)	Déc. 1984 Femmes (%)
CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE				
Médecine et art dentaire	13	2	13,3	13,0
Sciences infirmières	2	222	99,1	99,5
Spécialistes en sciences physiques	52	8	13,3	10,3
Sciences forestières	45	1	2,2	0,0
Personnel de planification	213	114	34,9	30,7
Éducation (enseignants)	409	149	26,7	26,6
Éducation (non enseignants)	105	27	20,5	21,5
Ingénieur et architect	141	6	4,1	1,5
Réhabilitation et thérapie	320	339	51,4	46,6
Programmes culturels et des loisirs	22	6	21,4	16,7
Agriculture	68	16	19,0	14,9
Médecine vétérinaire	26	2	7,1	4,2
SOMMAIRE	1 416	892	38,6	36,3

TABLEAU 5 (suite)

CATÉGORIE/GROUPE	Déc. 1986 Hommes (Nbre)	Déc. 1986 Femmes (Nbre)	Déc. 1986 Femmes (%)	Déc. 1984 Femmes (%)
CATÉGORIE TECHNIQUE				
Personnel médical et personnel de laboratoire	6	10	62,5	64,7
Dessin et art graphique	51	5	8,9	10,9
Technicien(ne) et technologue des travaux de génie	293	13	4,2	4,0
Services de ressources	315	3	0,9	1,6
Inspection technique	189	24	11,3	9,4
SOMMAIRE	854	55	6,1	6,0
CATÉGORIE ADMINISTRATIVE				
Services administratifs	701	221	24	22
SOMMAIRE	701	221	24	22
CATÉGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF				
Commis aux écritures et aux règlements	276	1 047	79,1	76,9
Patrouille routière	86	3	3,4	5,9
Secrétariat	4	930	99,6	99,8
Mécanographie - polycopie et traitement des données*	37	55	59,8	65,5
Sténographes judiciaires	2	61	96,8	95,1
SOMMAIRE	405	2 096	83,8	83,6

* La baisse qu'ont enregistrée les femmes dans ce groupe est attribuable à la reclassification de plusieurs femmes dans le groupe des commis aux écritures et aux règlements.

TABLEAU 5 (suite)

CATÉGORIE/GROUPE	Déc. 1986 Hommes (Nbre)	Déc. 1986 Femmes (Nbre)	Déc. 1986 Femmes (%)	Déc. 1984 Femmes (%)
CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION				
Services d'établissements*	100	45	31,0	37,7
Soins en établissements*	272	161	37,2	40,5
Manoeuvres et hommes de métier/ (surveillance)	1 855	9	0,5	0,7
SOMMAIRE	2 227	215	8,8	10,8
CATÉGORIE AUTRES	306	154	33,5	**
TOTAL	5 927	3 635	38,0	37,2

* La baisse qu'ont enregistrée les femmes dans ces deux groupes est attribuable à une diminution du nombre de femmes travaillant dans des classes où les femmes sont traditionnellement concentrées, p. ex. couturière, travailleuse des services alimentaires et conseillère en arriération mentale.

** Les données ne sont pas disponibles pour 1984. La catégorie Autres comprend les employé(e)s exclu(e)s, non syndiqué(e)s, définis dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, S.R.N.B. 1973, c. P-25.

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 6

SALAIRE ANNUEL MOYEN AU SEIN DES CATÉGORIES ET DES GROUPES
31 DÉCEMBRE 1984, 1985, 1986

	SALAIRE ANNUEL MOYEN		SALAIRE MOYEN DES FEMMES EN TANT QUE % DE CELUI DES HOMMES		
	Hommes ($)	Femmes ($)			
	1986		1986	1985	1984
CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE					
Médecine et art dentaire	72 066	71 474	99,1	91,2	89,7
Sciences infirmières	28 253	30 434	107,7	100,9	104,6
Spécialistes en sciences physiques	37 293	30 810	82,6	85,6	77,5
Sciences forestières	34 737	26 338	75,8	73,8	*
Personnel de planification	37 163	33 169	89,2	88,6	89,1
Éducation (enseignants)	34 383	31 631	91,9	91,2	89,5
Éducation (non enseignants)	43 971	42 125	95,8	95,9	96,8
Ingénieur et architecte	42 757	33 780	79,0	74,6	85,2
Réhabilitation et thérapie	32 426	28 606	88,2	88,2	88,4
Programmes culturels et des loisirs	34 867	35 876	102,8	98,6	98,6
Agriculture	36,812	33 574	91,2	88,0	95,3
Médecine vétérinaire	44 419	43 264	97,3	98,2	91,4
POUR L'ENSEMBLE	36 668	30 878	84,2	84,5	85,1

* Il n'y avait pas de femmes dans le groupe des sciences forestières en 1984.

TABLEAU 6 (suite)

	SALAIRE ANNUEL MOYEN		SALAIRE MOYEN DES FEMMES EN TANT QUE % DE CELUI DES HOMMES		
	Hommes ($)	Femmes ($)			
	1986		1986	1985	1984
CATÉGORIE TECHNIQUE					
Personnel médical et personnel de laboratoire	29 246	27 828	95,1	96,2	96,8
Dessin et art graphique	22 675	21 739	95,8	93,1	95,3
Technicien(ne) et technologue des travaux de génie	27 746	24 558	88,5	85,1	80,9
Services de ressources	25 298	20 812	82,2	88,2	90,7
Inspection technique	30 703	25 958	84,5	87,1	90,7
POUR L'ENSEMBLE	27 205	25 303	93,0	93,4	93,3
CATÉGORIE ADMINISTRATIVE					
Services administratifs	38 887	32 496	83,5	81,8	86,2
CATÉGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF					
Commis aux écritures et aux règlements	23 566	20 424	86,6	85,8	85,5
Patrouille routière	25 594	25 099	98,0	99,1	98,1
Secrétariat	16 172	18 098	111,9	107,6	95,1
Mécanographie - polycopie et traitement des données	23 420	19 044	81,3	80,2	79,4
Sténographes judiciaires	21 216	20 904	98,5	98,9	98,7
POUR L'ENSEMBLE	23 898	19 376	81,0	81,7	80,9

TABLEAU 6 (suite)

	SALAIRE ANNUEL MOYEN		SALAIRE MOYEN DES FEMMES EN TANT QUE % DE CELUI DES HOMMES		
	Hommes ($)	Femmes ($)			
	1986		1986	1985	1984
CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION					
Services d'établissements	18 414	17 840	96,8	96,5	93,5
Soins en établissements	23 683	20 373	86,0	86,7	87,8
Manoeuvres et hommes de métier/ (surveillance)	21 888	22 316	101,9	99,2	95,6
POUR L'ENSEMBLE	21 951	19 924	90,7	85,9	88,2
CATÉGORIE AUTRES*					
	42 718	27 768	65,0	62,6	*
TOUTES LES CATÉGORIES	29 449	23 479	79,7	77,8	77,6

* Les données ne sont pas disponibles pour 1984. La catégorie Autres comprend les employé(e)s exclu(e)s, non syndiqué(e)s, définis dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, S.R.N.B. 1973, c. P-25.

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 7

REPRÉSENTATION PAR ÉCHELLE SALARIALE
31 DÉCEMBRE 1984, 1986

Échelle salariale	Déc. 1986 Hommes (Nbre)	Déc. 1986 Femmes (Nbre)	Déc. 1986 Hommes (%)	Déc. 1986 Femmes (%)	Déc. 1986 Tous les hommes (%)	Déc. 1986 Toutes les femmes (%)	Déc. 1984 Toutes les femmes (%)
Jusqu'à 9 999 $	3	1	75,0	25,0	00,1	00,0	0,0
10 000 $ - 14 999 $	2	70	02,8	97,2	00,0	01,9	4,3
15 000 $ - 19 999 $	533	1 366	28,1	71,9	09,0	37,6	50,7
20 000 $ - 24 999 $	2 006	1 032	66,0	34,0	33,8	28,4	18,1
25 000 $ - 29 999 $	1 085	471	69,7	30,3	18,3	13,0	16,4
TOTAL PARTIEL	3 629	2 940	55,2	44,8	61,2	80,9	89.5
30 000 $ - 34 999 $	1 010	493	67,2	32,8	17,0	13,6	6,4
35 000 $ - 39 999 $	491	103	82,7	17,3	08,3	02,8	2,5
40 000 $ - 44 999 $	320	61	84,0	16,0	05,4	01,7	1,2
45 000 $ - 49 999 $	265	26	91,1	08,9	04,5	00,7	0,2
50 000 $ - plus	212	12	94,6	5,4	03,6	00,3	0,3
TOTAL PARTIEL	2 298	695	76,8	23,2	38,8	19,1 *	10,5 *
TOTAL	5 927	3 635	62,0	38,0	100,0	100,0	100,0

* Depuis 1984, le nombre de femmes gagnant 30 000 $ et plus a augmenté de 8,6 %.

PAR MINISTÈRE

TABLEAU 8

REPRÉSENTATION
31 DÉCEMBRE 1986

Ministère	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Femmes (%)
Affaires municipales et Environnement	228	122	34,9
Agriculture	210	89	29,8
Aide au revenu	118	223	65,4
Approvisionnement et Services	300	173	36,6
Bureau du contrôleur	37	52	58,4
Commerce et Technologie	71	40	36,0
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	82	92	52,9
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail	36	9	20,0
Conseil de gestion	44	59	57,3
Éducation	75	76	50,3
Enseignement supérieur et Formation	650	315	32,6
Finances	123	132	51,8
Justice	593	410	40,9
Pêches	65	36	35,6
Ressources naturelles et Énergie	675	156	18,8
Santé et Services communautaires	315	820	72,2
Secrétariat du Cabinet	17	19	52,7
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	190	116	37,9
Transports	1 835	238	11,5
Travail	125	78	38,4

PAR MINISTÈRE

TABLEAU 9

SALAIRE MOYEN
31 DÉCEMBRE 1986

MINISTÈRE	SALAIRE ANNUEL MOYEN		SALAIRE MOYEN DES FEMMES EN TANT QUE % DE CELUI DES HOMMES
	Hommes ($)	Femmes ($)	
Affaires municipales et Environnement	33 041 $	21 246 $	64,3
Agriculture	34 131 $	23 226 $	68,0
Aide au revenu	31 933 $	22 168 $	69,4
Approvisionnement et Services	30 308 $	23 180 $	76,4
Bureau du contrôleur	35 192 $	20 704 $	58,8
Commerce et Technologie	41 996 $	24 099 $	57,4
Commission de l'alcoolisme et de la parmacodépendance	26 450 $	25 158 $	95,1
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail	34 786 $	25 012 $	71,9
Conseil de gestion	44 665 $	24 586 $	55,0
Éducation	42 372 $	25 721 $	60,7
Enseignement supérieur et Formation	32 930 $	26 012 $	79,0
Finances	31 648 $	21 808 $	68,9
Justice	31 025 $	22 493 $	72,4
Pêches	32 925 $	22 529 $	68,4

PAR MINISTÈRE

TABLEAU 9 (suite)

SALAIRE MOYEN
31 DÉCEMBRE 1986

MINISTÈRE	SALAIRE ANNUEL MOYEN		SALAIRE MOYEN DES FEMMES EN TANT QUE % DE CELUI DES HOMMES
	Hommes ($)	Femmes ($)	
Ressources naturelles et Énergie	26 132 $	20 312 $	77,7
Santé et Services communautaires	35 297 $	26 240 $	74,3
Secrétariat du Cabinet	48 998 $	28 723 $	58,6
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	30 005 $	24 169 $	80,5
Transports	24 273 $	19 783 $	81,5
Travail	33 107 $	23 677 $	71,5